

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



CENTRO DE POSGRADOS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA, MENCION PSICOTERAPIA

COHORTE 2022

Tema: Psicoterapia racional emotiva y la disminución del estrés laboral

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Título de Cuarto Nivel de Magister en
Psicología Clínica

Modalidad del Trabajo de Titulación: Proyecto de desarrollo

Autora: Licenciada Yadira Estéfany Quigüirí Olmedo

Directora: Psi. Cl. Alba del Pilar Vargas Espín Mg.

Ambato – Ecuador

2023

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

A la Unidad Académica de Titulación de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por: *Lic. Stalyn Javier Caiza Lema, Mg (DELEGADO)*, e integrado por los señores: *Psi. Cli. Flores Hernández Verónica Fernanda, Mg.* y *Lic. Tapia Figueroa Diego Giovanni, Phd.*, designados por la Unidad Académica de Titulación del Centro de Posgrados de la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad de Ciencias de la Salud, para recibir el Trabajo de Titulación con el tema: *“Psicoterapia racional emotiva y la disminución del estrés laboral”*, elaborado y presentado por la *señora Licenciada Yadira Estéfany Quigüiri Olmedo*, para optar por el Título de cuarto nivel de Magíster en Psicología Clínica Mención Psicoterapia, Cohorte 2022; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Lic. Stalyn Javier Caiza Lema Mg.

Presidente y Miembro del Tribunal (DELEGADO)

Psi Cl. Verónica Fernanda Flores Hernández Mg.
Miembro del Tribunal

Lic. Diego Giovanni Tapia Figueroa Phd.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación presentado con el tema: Psicoterapia racional emotiva y la disminución del estrés laboral, le corresponde exclusivamente a: la Licenciada Yadira Estéfany Quigüiri Olmedo, Autora bajo la Dirección de la Psicóloga Clínica, Alba del Pilar Vargas Espín Mg., directora del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Licenciada Yadira Estéfany Quigüiri Olmedo

c.c.:060399297-5

AUTORA

Psi. Cl. Alba del Pilar Vargas Espín Mg.

c.c.: 180463853-2

DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Licenciada Yadira Estéfany Quigüiri Olmedo

c.c.: 060399297-5

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
AGRADECIMIENTO	x
DEDICATORIA	i
RESUMEN EJECUTIVO.....	ii
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Introducción.....	1
1.2. Justificación	2
1.3. Objetivos.....	3
1.3.1. General	3
1.3.2. Específicos	3
CAPÍTULO II.....	4
MARCO TEÓRICO	4
2.1. Antecedentes Investigativos.....	4
2.2. Fundamentación Científica	9
2.2.1. Estrés	9
2.2.1.1. Fases del estrés	10
2.2.1.2. Causas y síntomas del estrés.....	11
2.2.1.3. Tipos de estrés	11
2.2.2. Estrés laboral.....	13
2.2.2.1. Causas y consecuencias del estrés laboral.....	13

2.2.2.2.	Riesgos psicosociales	15
2.2.2.3.	Manejo del estrés laboral	15
2.2.3.	Terapia cognitivo conductual	16
2.2.3.1.	Terapia racional emotiva conductual.....	17
CAPÍTULO III		20
MARCO METODOLÓGICO		20
3.1.	Tipo de investigación	20
3.2.	Población o muestra.....	20
3.3.	Hipótesis	20
3.4.	Aspectos éticos y de género.....	21
3.5.	Responsabilidades del investigador	22
3.6.	Responsabilidades del participante	22
3.7.	Recolección de información	22
3.8.	Procesamiento de la información y análisis estadístico	23
CAPÍTULO IV		24
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		24
4.1.	Análisis sociodemográfico de la muestra	24
4.2.	Niveles de estrés antes de la intervención.....	26
4.3.	Niveles de estrés después de la intervención	26
4.4.	Comparación del nivel de estrés medio antes y después de la intervención....	27
4.5.	Discusión.....	27
CAPÍTULO V.....		31
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA, ANEXOS.....		31
5.1.	Conclusiones.....	31
5.2.	Recomendaciones	32
5.3.	Bibliografía	33
5.4.	Anexos	41

CAPÍTULO VI	48
PROPUESTA.....	48
6.1. Título.....	48
6.2. Descripción	48
6.3. Desarrollo de la propuesta	49
6.4. Desarrollo de los talleres.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Caracterización de la muestra según la edad.	24
Tabla 2. Características sociodemográficas de la muestra.....	25
Tabla 3. Niveles de estrés medidos en la muestra antes de la intervención.....	26
Tabla 4. Nivel de estrés medio de la muestra antes de la intervención.....	26
Tabla 5. Niveles de estrés medidos en la muestra después de la intervención.	26
Tabla 6. Nivel de estrés medio de la muestra después de la intervención.	27
Tabla 7. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.	27
Tabla 8. Prueba t de Student para muestras pareadas.	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Respuesta humana a la curva de estrés (Vidal, 2019).	12
Figura 2. Curva de rendimiento para eustrés y distrés (Vidal, 2019).	13
Figura 3. Esquema ABCDE	17

AGRADECIMIENTO

El proceso para llegar a la meta puede estar formado con múltiples obstáculos, pero Dios siempre se encarga de ayudarnos a llegar a la victoria.

Agradezco a Dios por su amor, misericordia y por cada logro alcanzado.

A mi estimada tutora Psi. Cl. Alba del Pilar Vargas Mg. por su acompañamiento, su guía y por haberme impartido sus conocimientos en el desarrollo del presente trabajo.

A mi esposo por ser mi compañero incondicional, quien me motivó a no rendirme cuando los días eran difíciles, gracias por estar a mi lado hasta el final del proceso.

A mi hijo Josué por esperarme con paciencia y acompañarme en cada viaje, a mi hija Keren por llegar a mí durante este proceso de aprendizaje, por ser mi compañía y motivación.

A mi familia, compañeros y amigos que me motivaron a no decaer.

A la empresa que me abrió las puertas para poder aplicar este proyecto investigativo y culminar así una etapa más de formación.

De manera especial a mi amiga Ariana quien ha sido mi compañera de victorias, finalizamos juntas una etapa más de formación educativa.

DEDICATORIA

A mi padre José Quigüirí, quien, desde cielo ha sido mi guía, mi ejemplo, mi motivación para continuar mejorando día a día.

A mi madre y hermana por su respaldo constante en este proceso.

De manera especial dedico este trabajo a mi esposo Leonardo, a mis hijos Josué y Keren por su paciencia, apoyo, comprensión y amor incondicional.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

CENTRO DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA, MENCIÓN PSICOTERAPIA

COHORTE 2022

TEMA: Psicoterapia racional emotiva y la disminución del estrés laboral

MODALIDAD DE TITULACIÓN: Proyecto de desarrollo

AUTOR: Licenciada Yadira Estéfany Quigüiri Olmedo

DIRECTOR: Psi. Cl. Alba del Pilar Vargas Espín Mg.

FECHA: 08 de noviembre de 2023

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo del estudio fue implementar una intervención fundamentada en la terapia racional emotiva conductual (TREC), para reducir los niveles de estrés laboral. El estudio fue de enfoque cuantitativo-longitudinal y de diseño cuasi-experimental. Se administró una encuesta sociodemográfica y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS antes y después de la intervención. Participaron 50 trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Rimbomba-Ecuador, con una media de edad de 30.9 años, donde el 60% fueron hombres y 40% mujeres. En la evaluación previa se identificó que el 44% de los empleados presentaba un bajo nivel de estrés, el 24% experimentaba estrés, el 22% manifestaba un nivel intermedio y el 10% alto nivel, con una media de puntuación de 98.24. Después de la intervención, el 88% de los trabajadores reportó un bajo nivel de estrés, y el 12% restante experimentó un nivel intermedio, con un nivel de estrés medio de 62.28. Los resultados señalan que la intervención logró reducir significativamente los niveles de estrés entre los trabajadores $T(9.819; 49; p < .001)$ con un tamaño de efecto grande (d de Cohen = 1.131). Estos hallazgos concluyen que la TREC disminuye los niveles de estrés laboral en la muestra intervenida.

PALABRAS CLAVES: ESTRÉS, INTERVENCIÓN, LABORAL, PSICOTERAPIA, TREC

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción

La presente investigación tiene como objetivo implementar un programa de intervención terapéutica basado en la terapia racional emotiva con la finalidad de reducir el estrés laboral en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones. Para lo cual se identificó las condiciones desencadenantes de estrés que presenta el ambiente laboral, y así poder establecer las técnicas de intervención más apropiadas en el contexto de estudio.

En el ámbito laboral, el estrés es un problema común que afecta a la mayoría de los colaboradores de una empresa, y, por tanto, es una preocupación constante para una organización, sobre todo porque es causante de problemas a la salud física y mental (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España [INSST], 2022). Al respecto, Cheme – Villamar y Giniebra – Urra (2022) señalan que la terapia con enfoque cognitivo conductual y la línea de terapia racional emotiva (TRE) desarrollada por Ellis y Driden (1989) presenta la mayor cantidad de evidencia científica para gestionar y afrontar situaciones asociadas a riesgos psicosociales como es el estrés laboral.

En base a la información presentada, el estudio está desarrollado en seis capítulos, así el capítulo I contiene la definición del problema asociado al nivel de estrés laboral que presentan los trabajadores, e incluye los objetivos que se plantean alcanzar con el desarrollo de esta investigación; el capítulo II se presenta el estado del arte relacionado con la investigación y se desarrolla el contenido sobre las variaciones, características y sintomatologías derivadas del estrés y la incidencia de estos elementos, así como las diversas técnicas relacionadas con la terapia racional emotiva; el capítulo III se desarrolla la metodología que guía la investigación; de igual forma, se describe la población a la que va dirigida el estudio, los instrumentos de recolección de la información y el cronograma de elaboración de la investigación; el capítulo IV se presenta el análisis de resultados a través del uso del programa RStudio para los datos obtenidos en la aplicación del pre-test y post-test; continuando con el capítulo V se plantean las conclusiones basadas en la interpretación de los resultados obtenidos, así como las recomendaciones necesarias para mejorar aspectos relacionados con el ámbito personal, social y emocional de los

trabajadores; por último, en el capítulo VI se presenta el protocolo de intervención diseñado para la disminución del estrés laboral.

1.2. Justificación

El estrés laboral se refiere a la respuesta física o emocional frente a estímulos relacionados con el trabajo que pueden generar consecuencias físicas, conductuales o psicológicas que afectan tanto la salud como el bienestar del empleado y la organización; por tanto el estrés en el lugar de trabajo es un problema generalizado que tiene repercusiones negativas directas en las personas que lo padecen, y en las empresas en relación con la disminución de la productividad (Glazer & Liu, 2017).

Resulta crucial abordar el estrés laboral involucrando tanto a la organización como al individuo, dado que esta condición es causada por factores internos y externos; adicionalmente es importante tratarlo tanto a nivel individual como colectivo, ya que esto conlleva la reducción de las posibles consecuencias a mediano y largo plazo en las organizaciones; de modo que la disminución del estrés contribuye al mejoramiento de la eficiencia y la eficacia en la productividad laboral (Bruges et al., 2020).

La intervención para el manejo del estrés permite mejorar la capacidad de los empleados para afrontar el estrés y preservar su salud mental; al proporcionar a los empleados nuevas estrategias de afrontamiento, se pretende reducir la gravedad de los síntomas de estrés y prevenir complicaciones a futuro; por ende la finalidad de la preparación en habilidades cognitivo-conductuales es cambiar la forma en que las personas evalúan las situaciones estresantes, además, las técnicas de relajación que se manejan dentro de este enfoque psicoterapéutico ayudan a restablecer los niveles de energía (Kroll et al., 2017).

Es así como la presente investigación pretende integrar algunos de los componentes cognitivos y conductuales de la terapia racional emotiva, para ayudar a los trabajadores a identificar y modificar los pensamientos disfuncionales derivados del estrés, para que puedan responder de forma eficaz y positiva ante los factores de riesgo; de esta forma, convertir las situaciones desfavorables en escenarios de aprendizaje y crecimiento personal y profesional.

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Implementar un programa de intervención terapéutica basado en la terapia racional emotiva para la reducción del estrés laboral en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Riobamba.

1.3.2. Específicos

- Identificar los niveles de estrés laboral pre-intervención en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Riobamba.
- Aplicar un programa de intervención terapéutico basado en la terapia racional emotiva en sesiones grupales a los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Riobamba.
- Valorar los niveles de estrés laboral post-intervención en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Riobamba.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

Navarro et al. (2018) realizaron un estudio sobre estrés laboral, burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores españoles que laboran con menores en situación de vulnerabilidad social; los resultados evidenciaron que la carga laboral, los aspectos socioeconómicos, las relaciones con los compañeros, el tiempo y funciones asignadas son los principales factores de riesgo para experimentar cansancio o frustración laboral; por consiguiente, se consideró como posibles estrategias de afrontamiento a: mejorar la autonomía en el trabajo, mejorar las relaciones interpersonales y evitar factores de riesgo que puedan ser desencadenantes del estrés.

Los efectos derivados del estrés laboral fueron analizados por Vidal (2019) en trabajadores de pequeñas y medianas empresas (PYMES) de Zaragoza – España, los resultados mostraron que el 46.3% de los trabajadores experimenta un nivel bajo de estrés, mientras que el 53.6% enfrenta niveles de estrés que van de intermedio hasta alto; además, se identificó una correlación positiva entre los niveles altos de estrés y factores como la influencia del líder, la falta de cohesión y el clima organizacional, mientras que habría una relación negativa con el territorio organizacional y respaldo del grupo; los cuales repercuten en la estabilidad laboral, productividad y de desempeño del trabajador, todos estos elementos afectan la producción y crecimiento económico de la región.

Por su parte Suarez – Carreño y Dionisio – Rosales (2019) evaluaron la incidencia de enfermedades laborales como resultado de la presencia constante de estrés, por medio del desarrollo de un software informático capaz de resolver y simular las ecuaciones dinámicas del estrés; la presencia de estrés se evaluó mediante el análisis del ritmo cardíaco, frecuencia respiratoria, presión arterial y expresiones faciales de los participantes; el software logró validar que las personas expuestas a estresores de forma continua pueden presentar situaciones que comprometan su salud, impactando su bienestar emocional, interacciones sociales y rendimiento laboral.

En relación con el manejo del estrés laboral en empresas Bruges et al. (2020) examinaron las estrategias para la gestión del estrés en empresas de telefonía celular privadas en la frontera colombo-venezolana; los hallazgos revelaron que la mayor parte de las empresas

recurren a estrategias de escape; esto podría ser un indicador de que se está descuidando el trabajo preventivo, que debería tener un rol esencial para el manejo de situaciones de estrés y prevenir situaciones contraproducentes tanto para el empleado, equipo de trabajo y la organización en conjunto.

Ramos et al. (2019) realizaron un estudio cuantitativo sobre estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento con trabajadores del sector público, para su desarrollo se aplicaron dos cuestionarios: el Inventario de Estrés Ocupacional que identifica las fuentes de estrés laboral y el Brief COPE; los resultados obtenidos determinan que el clima organizacional es generador de fuentes de estrés y mecanismos de afrontamiento, además establecieron que las principales fuentes de estrés laboral convergen en las relaciones entre los logros, la estructura y el clima organizacional, el rol de la gerencia y las relaciones interpersonales, así como, los factores intrínsecos asociados a las actividades laborales.

En el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS de la provincia del Guayas-Ecuador se realizó una investigación sobre los criterios del estrés laboral utilizando mapas cognitivos, se evaluaron cuatro criterios que influyen en el estrés (autoestima de los trabajadores, asertividad, tipo de personalidad y ambiente laboral); se concluyó que existen condiciones favorables a la resistencia al estrés, debido a que el 98% de los trabajadores presentó un autoestima idóneo, el 80% mostró habilidades de asertividad y el 66% se caracterizó por una personalidad con características anancásticos y ciclotímicos; no obstante, se consideró importante mejorar el ambiente laboral puesto que solamente el 10% de los trabajadores percibe el ambiente laboral como satisfactorio (Cacpata et al., 2020).

Otra investigación dentro de esta área, es la elaborada por Moya et al. (2021) en la provincia de Tungurahua-Ecuador, basada en la revisión de los documentos científicos relacionados a los riesgos psicosociales laborales que presentan diversos trabajadores, la investigación fue de tipo documental e incluyó el análisis de 39 documentos que muestran una población de 2453 sujetos; los resultados obtenidos arrojan que los principales riesgos psicosociales de los colaboradores se evidencian en la relación con sus superiores: participación/supervisión (21.98%) y calidad de liderazgo (13.19%), esto sumado a los riesgos relacionados con la naturaleza de la tarea como: la carga de trabajo (14.29%) y exigencias psicológicas (12.09%); en función de estos resultados los investigadores

concluyen que estos factores tienen relación con una gran cantidad de variables en los problemas organizacionales que se presentan en las instituciones.

En Guayaquil – Ecuador se desarrolló un estudio que buscó determinar la relación entre el estrés y satisfacción laboral de una empresa de cobranza, para la recolección de información se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC) y la Escala de Estrés Laboral (OIT-OMS); los datos recolectados revelaron que el 81.40% de los trabajadores mostraron un alto grado de satisfacción laboral, en tanto que el 84% presentaron un nivel bajo de estrés; a partir de los resultados obtenidos se determinó que existe una relación inversamente proporcional entre los niveles de estrés y la satisfacción laboral, es decir a menor nivel de estrés existe mayor satisfacción laboral (Quinto et al., 2023).

Con respecto a la variable terapia racional emotiva la evidencia científica permite identificar que se trata de un enfoque terapéutico utilizado en diversos ámbitos. Nwabuko et al. (2020) estudiaron los efectos de un plan de intervención basado en la terapia racional emotiva en 86 maestros de primaria del sudeste de Nigeria que presentaban síntomas de burnout; los valores iniciales del Teachers' Burnout Inventory (TBI) fueron de 95.3 ± 5.3 para el grupo de tratamiento y 94.3 ± 6.2 para el grupo de control; la intervención se llevó a cabo durante 16 semanas en 32 sesiones grupales, con dos sesiones semanales de dos horas; además, se efectuaron cuatro sesiones de seguimiento tres meses después; se emplearon ejercicios de relajación, estiramiento y reestructuración cognitiva como técnicas terapéuticas; las puntuaciones de TBI tras la intervención fueron significativamente inferiores en el grupo de tratamiento (18.7 ± 2.8) en comparación con el grupo control (94.0 ± 6.0), tanto al final de la terapia como en el seguimiento.

Así mismo, el estudio desarrollado por Obiweluzo et al. (2021) analizó la eficacia de la terapia racional emotiva conductual combinada para reducir el estrés laboral en 87 profesores de niños con trastornos del neurodesarrollo en el estado de Abia – Nigeria, la evaluación inicial del Teacher's Stress Inventory (TSI) no varió significativamente entre el grupo tratamiento (3.52 ± 0.45) y control (3.41 ± 0.51); durante un periodo de 12 semanas, se realizaron intervenciones presenciales y online en semanas alternas, cada una de dos horas de duración; las sesiones presenciales utilizaron el modelo terapéutico grupal ABCDE, mientras que las sesiones online se centraron en afrontar y cuestionar creencias irracionales y disfuncionales; posterior a la intervención, el estrés percibido por los participantes se redujo significativamente, tanto en la evaluación inicial (1.65 ± 0.52)

como en las posteriores de seguimiento en comparación con el grupo control (3.58 ± 0.44).

Bajo la premisa de la terapia racional emotiva conductual surge el Coaching Racional Emotivo de Salud Ocupacional (REOHC), modalidad terapéutica utilizada por Ogba et al. (2020) para ayudar a 87 maestros de niños con autismo a manejar el estrés laboral del sureste de Nigeria, las estrategias terapéuticas pretendían ayudar a los maestros a convertirse en sus propios coaches; se incluyeron técnicas cognitivas, afectivas y emotivas, así como ejercicios de relajación y entrenamiento de habilidades cognitivas; para medir las dimensiones del estrés laboral se consideró: el índice de estrés laboral (OSI), la escala de estrés laboral percibido (POSS) y la escala de síntomas de estrés (SSS), cuyos valores iniciales no variaron entre el grupo tratamiento y control; al concluir las 12 sesiones, los maestros expuestos a la intervención registraron una reducción significativa en el POSS (21.11 ± 5.29) y en el SSS (33.76 ± 8.87) del grupo tratamiento, en comparación con el grupo control (42.97 ± 9.95 , 86.16 ± 15.61), efecto que persistió en las evaluaciones de seguimiento; sin embargo, las puntuaciones del OSI no experimentaron cambios significativos entre los grupos, posiblemente debido a la estabilidad de ciertas subescalas o al enfoque objetivo de las algunas dimensiones del OSI.

Okeke et al. (2021) investigaron la efectividad de un enfoque de REOHC combinado (bREOHC) para aminorar el estrés laboral en maestros de niños con necesidades especiales en el estado de Abia – Nigeria, la intervención se planificó de manera que incluyera sesiones presenciales y en línea durante 12 semanas; inicialmente, no se observó cambios significativos en los resultados del grupo tratamiento y control en cuanto a las fuentes de estrés (SS), manifestación de estrés (SM) y TSI; las evaluaciones posteriores a la intervención y de seguimiento evidenciaron la mitigación significativa del SS (1.91 ± 0.96), de la SM (1.30 ± 0.28) y del TSI (1.65 ± 0.52) en los profesores del grupo de tratamiento, en relación con el grupo control (3.59 ± 0.43 , 3.56 ± 0.46 , 3.58 ± 0.44); el autor recalca que el bREOHC a más de ser eficaz en el manejo del estrés, supera las restricciones de tiempo y reduce el gasto y demanda física, en contraposición con el REOHC tradicional.

A partir de la argumentación precedente está claro que la terapia racional emotiva conduce a una apropiada gestión del estrés, David et al. (2018) presentaron un metaanálisis que proporciona una revisión cuantitativa integral y actualizada de la terapia racional emotiva

conductual (TREC), con la finalidad de determinar si existe evidencia sólida de (i) la eficacia de sus intervenciones, (ii) su impacto en los mecanismos de cambios planteados, y (iii) y la relación entre estos mecanismos de cambio y los resultados de la intervención; posterior a un proceso de selección, 84 artículos publicados hasta enero de 2015 fueron incluidos en el metaanálisis; los resultados de este estudio indican que las intervenciones basadas en la TREC son efectivas para tratar distintas condiciones, independientemente del estado clínico, edad y forma de administración; además, la TREC presenta un tamaño del efecto medio ($d = 0.58$) en comparación con otras intervenciones y generan un impacto favorable ($d = 0.70$) tanto en creencias racionales como irracionales, en mediciones post-test; no obstante, los autores consideran que se debe realizar estudios más rigurosos y variados, que incorporen distintos diagnósticos y transdiagnósticos.

Otro metaanálisis relevante es el llevado a cabo por Agyapong et al. (2023) que resume y analiza diferente tipos de intervenciones utilizadas para mitigar el estrés y burnout en profesores; siguiendo el esquema PRISMA-ScR, los autores seleccionaron 40 artículos publicados entre 2018 y 2022, en los cuales se identificaron un total de 16 tipos de intervenciones destinadas a reducir el burnout y el estrés en docentes; las intervenciones más estudiadas fueron aquellas basadas en mindfulness, ya sea en solitario o en combinación con yoga o terapia cognitivo conductual (TCC), e intervenciones centradas en TCC o TCC combinada con yoga u otras prácticas; del mismo modo, otras intervenciones como la reducción del estrés basada en consultas, el programa de entrenamiento de resiliencia y manejo del estrés, la meditación cíclica, la relajación muscular, entre otras, también han demostrado resultados positivos en la reducción del estrés; a la postre, se identificó que una de las principales limitaciones de estas intervenciones es el tiempo, dado que los horarios de trabajo de los docentes pueden dificultar la programación de intervenciones que requieran un tiempo significativo.

Durante el proceso de revisión bibliográfica solo se identificó un artículo científico publicado en el país que aborda la aplicación de terapia cognitivo conductual para la gestión del estrés laboral. Sin embargo, se debe destacar que a nivel de pregrado y posgrado existen numerosos trabajos de titulación que exploran el tema.

Jiménez (2023) diseñó un esquema terapéutico basado en la terapia cognitivo conductual para mitigar los efectos del estrés laboral en un servidor policial perteneciente al área de antinarcóticos en la ciudad de Babahoyo; para evaluar el estado del paciente, se utilizaron técnicas como la entrevista clínica, la Escala de ansiedad de Hamilton, el Inventario de

Depresión de Beck y el cuestionario de Maslach; el paciente mostró signos de irritabilidad, temor al futuro, sensación de inseguridad, problemas de concentración y para tomar decisiones, sumado a niveles de altos de ansiedad y agotamiento; las actividades definidas como parte de la intervención fueron: (i) reestructuración cognitiva, (ii) respiración profunda diafragmática, y (iii) retroalimentación; finalizadas las sesiones y una nueva valoración del paciente, se evidenció que la intervención desencadenó una reducción de los efectos negativos del estrés laboral en el individuo.

2.2. Fundamentación Científica

2.2.1. Estrés

Inicialmente la definición de estrés partió desde una perspectiva biológica, centrándose en la reacción fisiológica como contestación a factores estresantes (Menardo et al., 2022). Dentro de este contexto Hans Selye (1976) definió al estrés como una respuesta frente a una amenaza, ya sea interna o externa, con la finalidad de resistir, adaptarse y restablecer el equilibrio interno de la persona. Siegrist y Rödel (2006) sostienen que el estrés involucra un aumento significativo en la activación del sistema nerviosos autónomo, expresándose a nivel emocional, cognitivo y conductual.

Con el transcurso del tiempo, la comprensión del estrés se desplazó desde un planteamiento lineal basado en la relación causa-efecto hacia el reconocimiento de las interacciones entre el individuo y su entorno físico y social (Menardo et al., 2022).

Los individuos conciben un evento como estresante en función de la evaluación de situaciones, experiencias previas y emociones; esta evaluación involucra el seguimiento continuo de la interacción con el entorno, considerando las demandas, las capacidades, las limitaciones y el apoyo; por tanto, el estrés es un proceso dinámico donde el individuo y el entorno interactúan de manera recíproca, por medio de una evaluación secuencial influenciada por las emociones (Menardo et al., 2022).

Las personas experimentan estrés en todas las etapas de su vida, puesto que sus factores desencadenantes pueden surgir en distintos entornos, como en el ámbito laboral, educativo o en el entorno familiar; es por eso, que el estrés es una condición altamente probable en el comportamiento de las personas (Álvarez & Espinoza, 2018). Con relación a lo expuesto, se debe destacar que el género influye tanto en la percepción de una

situación como estresante, así como en la forma en la que un individuo afronta el estrés (Matud, 2004).

A pesar de que la relación entre género y estrés ha arrojado resultados mixtos, diferentes estudios señalan que las mujeres experimentan estrés con mayor frecuencia y durante periodos más prolongados que los hombres; debido a que suelen estar mayormente involucradas a nivel emocional con sus redes sociales y familiares en comparación con los hombres, lo que las hace más sensibles al estrés generado en su entorno cercano (Matud, 2004). Gyllensten y Palmer (2005) señalan que, aunque tanto hombres como mujeres enfrentan factores estresantes comunes a ambos géneros, las mujeres en particular están expuestas a estresores como la gestión de roles múltiples, falta de progreso profesional, discriminación de género y estereotipos.

2.2.1.1.Fases del estrés

Según Seyle (1950), el síndrome de adaptación general, que expone los distintos cambios fisiológicos inducidos por el estrés, se desarrolla a través de tres fases: la fase de alarma, la fase de resistencia y la fase de agotamiento.

La fase de alarma constituye la detección de la presencia de un factor estresante que desencadena una serie de respuestas fisiológicas que sirven como señal de advertencia, con la que el individuo se mantiene en alerta ante la situación (Naranjo, 2009). Esta respuesta de alarma ante un escenario de emergencia es adaptativa en el corto plazo; no obstante, en muchas situaciones, las personas enfrentan un estrés prolongado que no requiere una acción física inmediata; el paso hacia la fase de resistencia ocurre cuando el factor estresante persiste en el tiempo (Vidal, 2019).

La segunda fase de respuesta al estrés consiste en alcanzar una adaptación óptima para resistir el factor estresante; los estresores cotidianos son benéficos puesto que mantienen el equilibrio psicofisiológico que se genera cuando un individuo elimina, adapta o afronta de forma exitosa un estímulo estresante (Brown y Waslien, 2003).

Cuando la capacidad de resistencia del individuo disminuye y el organismo no puede sostener el equilibrio, se ingresa en la fase final del estrés, denominada agotamiento (Vidal, 2019). El agotamiento se caracteriza por la manifestación individual o colectiva de fatiga, ansiedad y depresión; la fatiga acarrea agotamiento, nerviosismo, tensión e ira; la ansiedad surge incluso por fuera de situaciones relacionadas al factor estresante; y

como efectos de la depresión, el individuo experimenta pérdida de la motivación, padece de insomnio y desarrolla pensamientos pesimistas y negativos hacia sí mismo (Naranjo, 2009).

2.2.1.2.Causas y síntomas del estrés

El estrés surge como respuesta a situaciones que son impredecibles o incontrolables, inciertas, ambiguas o desconocidas, así como a aquellas que implican conflicto, pérdida o expectativa de desempeño; de igual forma, se considera causales de estrés a eventos con tiempo limitado, como exámenes o plazos de entrega laborales; o por circunstancias persistentes, como obligaciones familiares, inestabilidad laboral o viajes prolongados (Michie, 2002).

Naranjo (2009) señala dos principales fuentes de estrés, la primera corresponde a factores estresantes originados de circunstancias externas como el entorno laboral, familiar, académico, entre otros; la segunda fuente abarca el estrés generado por la propia persona, es decir por sus rasgos de personalidad y su manera individual de abordar y resolver problemas; adicionalmente, se menciona a la angustia, fobias y obsesiones como causante de estrés.

La respuesta al estrés implica la activación de sistemas fisiológicos por parte del organismo, destinados a salvaguardar y restablecer su funcionamiento normal (Nash & Thebarger, 2006). Ziegler (2012) señala que las respuestas autónomas al estrés se caracterizan por la experiencia de sensaciones como sudoración excesiva, temblores, palpitaciones, aumento de la frecuencia cardíaca, malestar abdominal y trastornos gastrointestinales, entre otros síntomas. Los marcadores del estrés se manifiestan principalmente en el comportamiento humano, mostrando una amplia gama de manifestaciones que abarcan desde el aislamiento y la agresividad, hasta episodios de llanto y una marcada disminución de la motivación (Michie, 2002).

Además, se ha establecido una asociación entre el estrés y el agravamiento de patologías vinculadas al sistema inmunológico, tales como el asma, la artritis reumatoide y la esclerosis múltiple (Maddock & Pariente, 2001).

2.2.1.3.Tipos de estrés

De acuerdo con Zabala (2008), según las teorías basadas en las respuesta, el estrés puede ser clasificado en: eustrés y distrés.

El eustrés, también conocido como estrés positivo, denota una respuesta adaptativa positiva a situaciones amenazantes (Zabala, 2008). Por el contrario, el distrés o estrés negativo se produce cuando las exigencias impuestas al cuerpo, considerando tanto los aspectos fisiológicos como psicológicos, superan su capacidad de consumir energía y mantener la homeostasis (Le Fevre et al., 2003).

Bajo la perspectiva planteada el estrés puede ser visto de dos maneras opuestas: como perjudicial o negativo, causante de problemas de salud y laborales, o como una experiencia estimulante y gratificante que contribuye al desarrollo de confianza en el individuo para enfrentar desafíos; la percepción del estrés como positivo o negativo está sujeta a como la persona evalúa las exigencias de una situación y su capacidad para enfrentarlas (Sierra et al., 2003). A continuación, la figura 1 ilustra el concepto de eustrés y distrés.

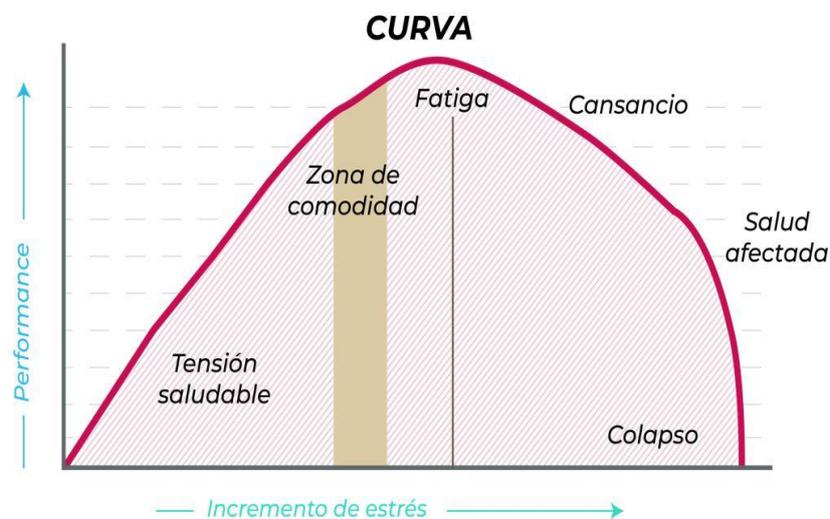


Figura 1. Respuesta humana a la curva de estrés (Vidal, 2019).

Considerando la división del estrés en eustrés y distrés, el distrés se relaciona con una demanda excesiva o insuficiente, mientras que el eustrés se entiende como un nivel óptimo de estrés localizado entre el exceso y la deficiencia de demanda; esta distinción sugiere que tanto la estimulación insuficiente como la excesiva pueden generar distrés, en cambio que un estrés moderado da lugar al eustrés (Figura 2) (Le Fevre et al., 2003).

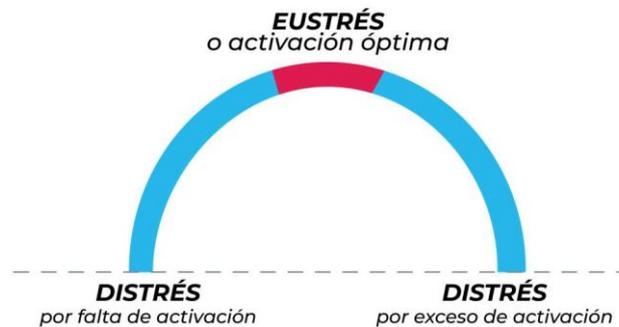


Figura 2. Curva de rendimiento para eustrés y distrés (Vidal, 2019).

2.2.2. Estrés laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el documento desarrollado por Leka et al. (2003) define al estrés laboral como la respuesta de las personas cuando se enfrentan a demandas y presiones en su trabajo que superan sus habilidades y capacidades, desafiando su capacidad para hacerles frente.

De acuerdo con Vidal (2019), el estrés laboral debe ser considerado como el producto de la interacción o transacción entre el individuo y su entorno de trabajo.

A menudo, se confunde la presión laboral con el estrés en el trabajo, lo que puede utilizarse como excusa para justificar una mala gestión; la presión laboral es beneficiosa cuando mantiene a los trabajadores alerta y motivados, sin embargo, cuando es excesiva, se convierte en estrés, con efectos perjudiciales para la salud y el desempeño (Leka et al., 2003).

Saleem et al. (2021) señalan que el estrés es el factor primordial que afecta el desempeño laboral, disminuyendo la motivación, moral y satisfacción de los trabajadores; lo que conlleva a una disminución en la energía y rendimiento, y produce efectos adversos en la salud física y mental, incluyendo trastornos cognitivos y pérdida de memoria.

2.2.2.1. Causas y consecuencias del estrés laboral

Schreibauer et al. (2020) señala que las características laborales identificadas como los principales factores de estrés en el lugar de trabajo son:

- El contenido y responsabilidades laborales, como la autonomía en el trabajo, la complejidad de las tareas y demandas emocionales.
- Organización del trabajo, por ejemplo, tiempo y procesos de trabajo.

- Relaciones sociales que abarca aspectos de jerarquía, liderazgo y habilidades gerenciales.
- Ambiente de trabajo que incluyen factores físicos y el equipo de trabajo.
- Nuevas modalidades de trabajo como la movilidad espacial y temporal.

En el entorno laboral, las condiciones pueden ser percibidas como amenazas o como oportunidades, cuando un factor estresante entorpece los objetivos se considera un factor estresante de obstáculo; por el contrario, si se ve como una oportunidad para alcanzar metas, se denomina factor estresante de desafío (Glazer & Liu, 2017).

Los factores estresantes de desafío abarcan aspectos como la presión, urgencia de tiempo y la carga de trabajo; mientras que los factores estresantes de obstáculo involucran limitaciones, incomodidades, falta de recursos, conflictos entre personas y funciones, desacuerdo en los roles, interferencias y tensiones en las tareas, así como problemas con la supervisión y políticas organizativas (LePine et al., 2005). Por consiguiente, los estresores derivados de situaciones desafiantes impulsan de forma positiva la motivación y el rendimiento, a diferencia de los estresores de obstáculo, que tienen un efecto adverso en la motivación y el rendimiento (Glazer & Liu, 2017)..

En el ámbito personal las consecuencias asociadas al estrés laboral se manifiestan en problemas físicos como enfermedades cardíacas, alteraciones intestinales, dolores de cabeza y problemas musculoesqueléticos, así como en alteraciones psicológicas como depresión, ansiedad, despersonalización y trastornos del sueño; una de las consecuencias más graves es el desarrollo del síndrome de burnout, también conocido como agotamiento laboral, que puede tener un impacto significativo en la salud física y mental de las personas (Buitrago et al., 2021). Además, Durán (2010) agrega que es posible que una persona que padece de estrés laboral experimente distanciamiento o enfrente dificultades en las relaciones con la pareja, la familia, amigos y colegas.

A nivel empresarial el principal efecto del estrés laboral es el decrecimiento de la producción, que puede manifestarse en la reducción de calidad, cantidad o ambas; asimismo surgen problemas de cooperación, incremento en las solicitudes para el cambio de puestos de trabajo, necesidad de mayor supervisión del personal, incremento de reclamos y disputas del personal, aumento en costos derivados de consultas médicas y otros gastos relacionados, mayor tasa de ausentismo del personal, y aumento en la frecuencia de accidentes laborales (Durán, 2010).

2.2.2.2.Riesgos psicosociales

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo son condiciones específicas dentro del ambiente laboral que están relacionadas con la organización, cargo y tareas laborales, y el entorno, que tienen el potencial de causar un impacto negativo a nivel físico, mental y social de los trabajadores (Tacca & Tacca, 2019).

Dentro de este contexto, los factores psicosociales de riesgo representan una amenaza potencial para la salud tanto física como mental; por tanto, son considerados como factores que generan estrés, que perturban y desequilibran la capacidad de una persona para hacer frente y adaptarse a las demandas laborales; son numerosos y pueden surgir de diversos aspectos dentro del entorno laboral (Moreno, 2011).

Estos factores pueden agruparse en dos categorías: (i) contenido de trabajo, que se relaciona con los riesgos vinculados a las condiciones de trabajo y organización laboral (carga y horario laboral, diseño de tareas, ambiente laboral y colaboradores); y (ii) contexto del trabajo, que abarca los riesgos relacionados con la organización laboral y las relaciones en el trabajo (función y valores de la organización, posición en la empresa, crecimiento profesional, autonomía/influencia, interacciones sociales a nivel laboral, equilibrio entre la vida laboral y personal) (Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

2.2.2.3.Manejo del estrés laboral

El manejo del estrés se ha caracterizado de múltiples maneras, ya sea como una respuesta positiva o negativa, así como una respuesta activa (abordando situaciones o eventos estresantes concretos) o reactiva (respondiendo a los pensamientos y emociones estresantes concretos); estudios sobre el estrés indican que las personas tienden a emplear diversas estrategias, tanto terapéuticas como no terapéuticas, para controlar su estrés; sin embargo, se debe destacar que las estrategias terapéuticas contribuyen a que la persona adquiera conocimiento, aumente su capacidad para enfrentar la realidad y desarrolle su madurez emocional (Laal, 2013).

Las estrategias para reducir el estrés en el ámbito laboral pueden ser agrupadas en función de su enfoque, contenido, método y duración; en términos de enfoque, estas estrategias se dividen en dos categorías: (i) aquellas cuya finalidad es fortalecer los recursos y respuestas psicológicas individuales, y (ii) las que apuntan a modificar el entorno laboral (van der Klink et al., 2001).

Las intervenciones dirigidas a mejorar las habilidades individuales para el manejo del estrés tienen como objetivo: disminuir la percepción de estrés y mejorar las habilidades de afrontamiento; algunas intervenciones se centran en la reducción del estrés por medio de actividades relajantes y recreativas, como técnicas de relajación; mientras tanto, otras se enfocan en fortalecer las habilidades individuales para manejar de forma eficaz situaciones estresantes, modificando la percepción y la respuesta emocional ante estresores a través de técnicas cognitivo-conductuales (Stächele et al., 2020).

Hofmann et al. (2012) señalan que la terapia cognitivo conductual (TCC) ha demostrado ser superior que otras intervenciones para el manejo del estrés, como las terapias centradas en la organización. Además, Richardson y Rothstein (2008) sostienen que intervenciones basadas en la TCC generan de forma consistente efectos mayores que otros tipos de intervenciones para la gestión del estrés laboral.

2.2.3. Terapia cognitivo conductual

La estructura teórica y el enfoque básico de la terapia cognitivo conductual fueron desarrollados por Aaron Beck en la década de 1960; inicialmente, Beck se centró en la patología de los estilos de procesamiento de la información en pacientes con depresión y ansiedad, pero también introdujo enfoques conductuales para motivar a los pacientes, superar la sensación de impotencia y afrontar la evitación; con el tiempo la TCC se enriqueció con aportaciones derivadas de estudios en el ámbito de la terapia conductual y de los procesos cognitivos en los trastornos mentales (Wright, 2006).

La TCC se basa en la premisa de que los pensamientos y creencias disfuncionales son los principales impulsores de angustia, y que existe una interacción significativa entre los pensamientos, comportamientos y emociones; esta forma de psicoterapia ha demostrado su eficacia en el tratamiento de la depresión, trastornos de ansiedad, trastornos de la personalidad y distintos problemas específicos en la salud mental (Thoma et al. 2015).

Los terapeutas cognitivo-conductuales a menudo emplean un modelo multisistémico integrador para comprender a los pacientes y planificar su tratamiento, la evaluación se centra en observaciones cognitivas y conductuales, pero también se consideran factores, biológicos, interpersonales, sociales, espirituales y de otro tipo; en este contexto se plantea una relación bidireccional entre cognición y conducta, donde los procesos cognitivos pueden influir en la conducta, y a su vez, el cambio en la conducta puede afectar las cogniciones (Wright, 2006).

La terapia cognitivo-conductual se fundamenta en el modelo de “ABCDE” desarrollado por Albert Ellis (1962). Según este modelo, las personas se enfrentan a eventos desencadenantes indeseables (A), a las cuales responden con creencias o cogniciones que pueden ser racionales (adaptativas, saludables o funcionales) o irracionales (desadaptativas, no saludables o disfuncionales) (B); estas creencias tienen repercusiones a nivel emocional, conductual y cognitivo (C); por tanto, las creencias racionales conducen a consecuencias funcionales, mientras que las creencias irracionales llevan a resultados disfuncionales; la TCC alienta a los pacientes a cuestionar activamente (D) sus creencias irracionales y adoptar creencias más eficaces (E), lo que influye positivamente en sus respuestas emocionales, cognitivas y conductuales (David & Szentagotai, 2006).

2.2.3.1. Terapia racional emotiva conductual

La terapia racional emotiva conductual (TREC) representa la primera variante de la terapia cognitivo-conductual (TCC), desarrollada por Albert Ellis en 1955; siendo el modelo "ABCDE" el núcleo central de la TREC (David et al., 2005). En la figura 3 se detalla el esquema con un ejemplo aplicado al estrés laboral.



Figura 3. Esquema ABCDE

Una característica distintiva de la terapia racional emotiva es que no se limita únicamente en aspectos cognitivos, sino que también aborda aspectos emocionales y conductuales como parte de su enfoque de cambio individual; estos tres aspectos están estrechamente

interconectados y se influyen mutuamente, de modo que cualquier alteración en uno de ellos tiene repercusiones en los otros dos (Mahfar & Senin, 2015).

A diferencia de otros enfoques cognitivo-conductuales, la terapia racional emotiva conductual se centra en la distinción entre creencias racionales y creencias irracionales; las creencias racionales se caracterizan por ser flexibles, no extremas y basadas en la lógica, es decir, en consonancia con la realidad; en contraste, las creencias irracionales se distinguen por ser inflexibles, extremas e ilógicas, es decir, discordantes con la realidad (Turner, 2016).

Al modificar creencias irracionales mediante la terapia racional emotiva conductual, es posible mitigar emociones negativas como estrés laboral, ansiedad, depresión e ira, además de potenciar la adaptación en entornos de alta tensión; estudios previos que han empleado la TREC han identificado cambios en síntomas de depresión, ansiedad, estrés y somatización en diversas poblaciones, como estudiantes, profesionales de oficina, cocineros, maestros, mujeres de mediana edad y pacientes con condiciones específicas (Kim & Yoon, 2018).

Dryden (2005) menciona que para lograr un cambio terapéutico productivo los terapeutas TREC ayudan a sus pacientes en:

- Reconocer que en gran medida son los responsables de sus propios problemas psicológicos y que, aunque las situaciones contribuyen a los problemas, no son la causa principal en el proceso de cambio.
- Tener plena confianza de su capacidad para abordar y superar los problemas.
- Entender que el origen de sus problemas se encuentra mayoritariamente en creencias irracionales.
- Identificar y diferenciar entre sus creencias irracionales y las creencias racionales.
- Cuestionar constantemente sus creencias irracionales y sus creencias racionales, hasta aceptar que las creencias irracionales son falsas, ilógicas y no beneficiosas.
- Trabajar en la internalización de nuevas creencias racionales, por medio de técnicas que abarcan aspectos cognitivos, emocionales y comportamentales.
- Evitar actuar bajo las creencias irracionales antiguas.
- Continuar con el cuestionamiento de las creencias y aplicar métodos de cambio multimodales en distintas áreas de la vida, a lo largo del tiempo.

Además, Ogbuanya et al. (2018) señalan que la intervención de TREC se enfoca en abordar las cogniciones negativas y las emociones perturbadoras en los clientes para mejorar su fortaleza mental, resistencia y resiliencia de los individuos a través de estrategias cognitivas y emocionales; la fortaleza mental implica la capacidad de enfrentar el estrés, superar adversidades y persistir en situaciones desafiantes; investigaciones respaldan la relación entre una mayor fortaleza mental y una mejor calidad de vida, así como una menor probabilidad de burnout en situaciones estresantes.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo-longitudinal porque se obtienen medidas por medio de la aplicación de la escala de estrés laboral OIT-OMS antes y después de la intervención, lo que permite medir la variable dependiente. El diseño es cuasi-experimental porque se aplica una intervención psicoterapéutica basada en la Terapia Racional Emotiva y se evalúa su efecto después de su aplicación (Hernández et al., 2014)

3.2. Población o muestra

La población de estudio está conformada por 51 trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de la ciudad de Riobamba, la selección de la muestra se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, razón por la cual participan todos los colaboradores que cumplieran los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Personal con contrato provisional o indefinido que se encuentre laborando mínimo seis meses en la organización.
- Personas que decidan libre y voluntariamente participar en la investigación.

Criterios de exclusión

- Persona que este participando en otra intervención en relación con el estrés laboral.
- Personas con diagnóstico de problemas de salud mental o enfermedad física que impidan su participación en la investigación.
- Persona que no asista a todas las sesiones de intervención (8 sesiones).

3.3. Hipótesis

Hipótesis nula: La implementación de un programa de intervención terapéutica basado en la terapia racional emotiva no disminuye los niveles de estrés laboral en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Riobamba.

Hipótesis de investigación: La implementación de un programa de intervención terapéutica basado en la terapia racional emotiva disminuye los niveles de estrés laboral en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Riobamba.

Pregunta de investigación: ¿La implementación un programa de intervención terapéutica basado en la terapia racional emotiva disminuye el estrés laboral en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Riobamba?

3.4. Aspectos éticos y de género

La presente investigación se basa en el respeto a los principios bioéticos universales de beneficencia, no-maleficencia, autonomía y justicia, razón por la cual se garantizará la autonomía y la privacidad de los participantes, así como la confidencialidad de su identidad y datos proporcionados. Para lograrlo, se asignará un código único a los instrumentos utilizados en la investigación. Durante la intervención, el investigador almacenará la información en una base de datos codificada y no permitirá que personas ajenas al estudio accedan a ella. Si un participante desea acceder a su información personal, los investigadores se la proporcionarán de manera privada e individual.

La información recopilada se utilizará exclusivamente con fines de investigación y para identificar posibles necesidades de implementar programas de prevención o intervención. En caso de que se realicen presentaciones académicas o publicaciones científicas, se garantizará que los datos no permitan identificar a ningún participante, según lo establecido por la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales en Ecuador, en su adaptación vigente del 26 de mayo de 2021, todos los datos que se recogen son estrictamente confidenciales.

No existen restricciones para la participación basadas en sexo, género, etnia o procedencia.

Todos los participantes recibirán información detallada sobre los objetivos y propósitos del estudio, y se obtendrá su consentimiento informado (Anexo 2), en caso de que un trabajador no desee continuar formando parte de la investigación tendrá la libertad de revocar el consentimiento informado.

Como autora declaro no tener ningún conflicto de interés en la investigación y pongo en consideración que se garantizará el asesoramiento permanente por parte del docente tutor.

3.5. Responsabilidades del investigador

- El investigador deberá proceder de manera ética respetando los principios éticos de la investigación.
- Proveerá información y recursos necesarios a los participantes para el desarrollo adecuado de la intervención.

3.6. Responsabilidades del participante

- El participante tiene la responsabilidad de asistir a todas las sesiones de intervención terapéutica basada en la terapia racional emotiva de acuerdo con el cronograma establecido y colaborar con el proceso investigativo.

3.7. Recolección de información

Descripción de instrumentos:

En la investigación se realiza la recolección de información mediante la aplicación de un formulario que consta de dos secciones: la primera parte, con variables sociodemográficas validadas por el Formulario SNS-MSP / FORM. HCU 077 preocupacional – inicio. (edad, sexo, estado civil, ocupación, área de trabajo, cargo que desempeña) y la segunda sección la Escala de estrés laboral de la OIT- OMS

La Escala OIT OMS se puede aplicar de manera grupal o individual en una población que se encuentre trabajando y que sean mayores de 18 hasta los 66 años, su escala de evaluación es de tipo Likert con la variable: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6), siempre (7), las puntuaciones totales reflejan el nivel de estrés de la siguiente manera: bajo nivel de estrés <90, nivel intermedio: 91-117, Estrés: 118-153, alto nivel de estrés : >154. La confiabilidad del instrumento se logró con el método Alpha de Cronbach y se obtuvo 0.9218, lo que sugiere una alta adecuación del instrumento para la población de estudio (Suarez, 2013).

Procedimiento para la recolección de datos:

La realización de la investigación requirió una amplia revisión bibliográfica de manera digital, mediante la lectura, exploración, análisis de artículos científicos y otros estudios relacionados sobre el estrés laboral y la terapia racional emotiva.

Una vez obtenida la autorización de la gerencia de la empresa, se coordinó la aplicación con la jefa de recursos humanos y una vez que los participantes aceptaron y firmaron el consentimiento informado, se aplicó la escala OIT-OMS y el formulario de datos sociodemográficos que constan en el Anexo 1, los mismos que para su aplicación fueron digitalizados en la plataforma Google forms.

Tras la obtención de los resultados del pre-test, se adaptó el plan de intervención basado en la terapia racional emotiva conductual. Las fases que componen este plan son tres: 1. socialización y evaluación pre- intervención la misma que nos permite determinar los niveles de estrés de los colaboradores; 2. ejecución que consiste en la aplicación las diferentes técnicas de la terapia racional emotiva y finalmente 3: evaluación post-intervención. La estructura y detalles del plan de intervención se encuentran en el capítulo VI.

3.8. Procesamiento de la información y análisis estadístico

Las variables demográficas y los resultados obtenidos de la aplicación del test de la OIT-OMS pre y post intervención fueron tabulados en Microsoft Excel. El análisis estadístico y generación de gráficas se realizó en el programa RStudio V. 2023.06.2+561.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La muestra inicial incluyó a 51 trabajadores a quienes se les evaluaron sus niveles de estrés al inicio del estudio. Sin embargo, antes de que comenzaran las sesiones de terapia, una de las trabajadoras renunció, reduciendo el número de participantes con los que se trabajó a 50.

4.1. Análisis sociodemográfico de la muestra

Los resultados derivados de la aplicación de la encuesta sociodemográfica se exponen a continuación. La Tabla 1 presenta una descripción de la edad de la muestra bajo estudio. La edad media de los trabajadores fue de 30.9 años, con una desviación estándar de 7.9 años. La edad mínima registrada fue de 18 años, mientras que la edad máxima fue de 58 años.

Tabla 1. Caracterización de la muestra según la edad.

Variable	Valor
N	50
Media	30.9
Desviación estándar	7.9
Mínimo	18
Máximo	58

Las características sociodemográficas de la muestra se presentan en la Tabla 2 en la cual se detallan las variables correspondientes a la edad, género, estado civil, nivel educativo y ocupación.

Tabla 2. Características sociodemográficas de la muestra.

Variable	Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Edad	18 – 31	28	56	56
	31 – 41	18	36	92
	41 – 51	2	4	96
	51 en adelante	2	4	100
Sexo	Hombre	30	60	60
	Mujer	20	40	100
Estado Civil	Soltero	29	58	58
	Casado	14	28	86
	Unión Libre	6	12	98
	Divorciado	1	2	100
Nivel Educativo	Tercer Nivel	32	64	64
	Bachillerato	13	26	90
	Cuarto Nivel	3	6	96
	Educación Básica	2	4	100
Ocupación	Trabaja	40	80	80
	Estudia y trabaja	10	20	100

Del total de trabajadores se determinó que el 56% se encontraba en el rango de edad de 18 a 31 años, el 36% pertenecía al grupo de edad de 31 a 41 años, mientras que el 4% correspondía al rango de 41 a 51 años, y otro 4% tenía 51 años o más. En lo que respecta a la distribución por género, se constató que el 60% de los participantes eran hombres, y el 40% restante eran mujeres. En cuanto al estado civil, se observó que el 58% de los empleados eran solteros, el 28% estaban casados, el 12% mantenían una relación de unión libre, y el 2% restante se encontraba divorciado. En lo referente a la educación, se detectó que el 64% de los trabajadores había completado estudios de tercer nivel, el 26% había terminado el bachillerato, el 6% contaba con un título de cuarto nivel, y el 4% tenía únicamente educación básica. Finalmente, en relación con la ocupación, el 80% de los trabajadores se dedicaban exclusivamente a su empleo, mientras que el 20% restante combinaba el trabajo con la realización de estudios.

4.2. Niveles de estrés antes de la intervención

La Tabla 3 presenta los niveles de estrés de los trabajadores previo a la intervención. Un 44% de los empleados exhibió un nivel de estrés bajo, seguido por un 24% que manifestó estrés, un 22% experimentó un nivel intermedio de estrés y un 10% evidenció un nivel alto de estrés.

Tabla 3. Niveles de estrés medidos en la muestra antes de la intervención.

Nivel de estrés	Frecuencia absoluta	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Nivel bajo	22	44	44
Estrés	12	24	68
Nivel intermedio	11	22	90
Nivel alto	5	10	100

El nivel de estrés medio de los trabajadores fue de 98.24 con una desviación estándar de 34.81 (Tabla 4).

Tabla 4. Nivel de estrés medio de la muestra antes de la intervención.

	N	Media	Mediana	DE	EE
Pre-Intervención	50	98.24	98.50	34.81	4.92

4.3. Niveles de estrés después de la intervención

Después de la intervención, se observaron los siguientes niveles de estrés en los trabajadores: un 88% presentó un nivel bajo de estrés, mientras que un 12% manifestó un nivel intermedio de estrés. Como se detalla en la Tabla 5 que se presenta a continuación.

Tabla 5. Niveles de estrés medidos en la muestra después de la intervención.

Nivel de estrés	Frecuencia absoluta	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Nivel bajo	44	88	88
Nivel intermedio	6	12	100

En la Tabla 6, se puede observar que el nivel de estrés promedio de los trabajadores, posterior a la intervención, fue de 62.28, con una desviación estándar de 22.99.

Tabla 6. Nivel de estrés medio de la muestra después de la intervención.

	N	Media	Mediana	DE	EE
Post-Intervención	50	62.28	58.00	22.99	3.25

4.4. Comparación del nivel de estrés medio antes y después de la intervención

Con el propósito de evaluar si existe una diferencia estadísticamente significativa entre los niveles de estrés medio de los trabajadores antes y después de la intervención, se aplicó inicialmente la prueba de Shapiro-Wilk para contrastar la normalidad de los datos.

Tabla 7. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

	W	p
Pre-Intervención	0.962	0.113
Post-Intervención	0.957	0.069

Como resultado de la prueba de Shapiro-Wilk se obtuvieron valores p de 0.113 y 0.069 para los datos pre y post intervención, respectivamente (Tabla 7). Considerando un nivel de significancia de 0.05, se puede concluir que los datos siguen una distribución normal. Por lo tanto, se seleccionó la prueba t de Student para muestras pareadas con el propósito de llevar a cabo la comparación de las medias.

Tabla 8. Prueba t de Student para muestras pareadas.

	t	gl	p	d de Cohen
Pre- Intervención - Post- Intervención	9.819	49	< .001	1.131

Los resultados de la prueba t de Student revelaron diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de estrés medio antes y después de la intervención ($p < 0.05$). Además, el tamaño del efecto expresado mediante la d de Cohen arrojó un valor de 1.131 (Tabla 8).

4.5. Discusión

Antes de la intervención, se observó que el 44% de los trabajadores presentaban niveles bajos de estrés, mientras que el 56% tenía niveles de estrés intermedios a altos. Esto representa que más de la mitad de los empleados mostraban signos significativos de estrés en la empresa. Aunque no se encontraron informes de estrés laboral en una población

similar, los resultados son comparables con los de Vidal (2019), quien encontró que en Zaragoza, España, el 46.3% de los trabajadores en pequeñas y medianas empresas reportaron niveles bajos de estrés, mientras que el 53.6% experimentó niveles intermedios a altos de estrés. No obstante, al comparar los hallazgos con los de Quinto et al. (2023), quienes informaron que el 84% de los empleados de una empresa de cobranza tenían bajos niveles de estrés laboral, un valor significativamente mayor que el obtenido en este estudio, se sugiere que las condiciones laborales y la naturaleza de cada situación laboral influyen en la variación del estrés laboral entre los trabajadores. Además, las respuestas individuales a las situaciones laborales son diversas, lo que resalta que, aunque las condiciones de trabajo difieran, un porcentaje de trabajadores experimenta niveles de estrés laboral superiores a los bajos.

Posterior a la intervención los resultados obtenidos indicaron que la aplicación del programa de intervención terapéutica basado en la Terapia Racional Emotiva Conductual tuvo un efecto significativo en la reducción de los niveles de estrés en los trabajadores de la empresa de telecomunicaciones ($p < 0.05$). Esta reducción estadísticamente significativa en los niveles de estrés laboral se sustenta en la comparación de las mediciones realizadas tanto antes como después de la intervención, que mostraron que el nivel de estrés medio de los trabajadores se redujo de 98.24 ± 34.8 a 62.28 ± 22.99 , empleando la escala de estrés laboral OIT-OMS. Adicionalmente, el análisis del tamaño del efecto, expresado mediante el estadístico d de Cohen ($d = 1.131$) sugiere que el efecto observado, en términos del cambio en los niveles de estrés laboral antes y después de la intervención, fue de magnitud grande; lo que indicó que la intervención tuvo un impacto significativo en la reducción del estrés laboral en el grupo de trabajadores, lo que resalta la relevancia y la efectividad de la intervención.

Estos hallazgos son consistentes con los resultados obtenidos por Obiweluzo et al. (2021), quienes demostraron que la aplicación de una terapia racional emotiva conductual (TREC) combinada, que incluyó sesiones tanto presenciales como en línea, resultó efectiva en la reducción del estrés laboral entre profesores que trabajan con niños con trastornos del neurodesarrollo en Nigeria. Utilizando el Teacher's Stress Inventory (TSI), se observó una disminución de 3.52 ± 0.45 a 1.65 ± 0.52 . A pesar de las diferencias contextuales en ambos estudios, los resultados sugieren que la efectividad de la TREC no se limita a un enfoque particular, sino más bien a la aplicación de sus principios terapéuticos para abordar el estrés laboral.

La investigación de Ogba et al. (2020) respalda la premisa previamente planteada, ya que demuestra que el Coaching Racional Emotivo de Salud Ocupacional (REOHC), una modalidad de intervención fundamentada en la Terapia Racional Emotiva Conductual resultó efectiva en la reducción tanto de la percepción como de los síntomas de estrés laboral entre maestros que laboran con niños con autismo en Nigeria; al reducir los valores del estrés laboral percibido (POSS) de 43.68 ± 9.05 a 21.11 ± 5.29 , y los síntomas de estrés (SSS) de $87,65 \pm 12,01$ a 33.76 ± 8.87 . Además, es importante resaltar que los resultados de las investigaciones subrayan que las diversas variantes de la TREC no solo se mostraron eficaces en la reducción del estrés y la corrección de creencias irracionales, sino que también demostraron contribuir de manera significativa a la mejora de la salud emocional de los docentes y su rendimiento laboral. Estos beneficios hacen de la TREC una herramienta valiosa para promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo, no solo en el contexto educativo sino también en el empresarial.

Adicionalmente la Terapia Racional Emotiva Conductual se presenta como una herramienta valiosa para modificar patrones de pensamiento disfuncionales como el perfeccionismo y la mentalidad de “todo o nada”; al fomentar una perspectiva más equilibrada y compasiva, la TREC puede ayudar a reducir las reacciones negativas que con frecuencia conducen al agotamiento y la angustia (Onuigbo et al., 2020). Por lo tanto, la TREC al abordar estas creencias irracionales, puede ayudar a los empleados a manejar mejor el estrés y mejorar su bienestar en el entorno laboral.

Un aspecto de consideración es la variabilidad en la cantidad de sesiones empleadas en las intervenciones basadas en la Terapia Racional Emotiva Conductual en los estudios analizados. Algunos, como Ogba et al. (2020), Obiweluzo et al. (2021) y Okeke et al. (2021), emplearon intervenciones de 12 sesiones, mientras que otros, como el estudio de Nwabuko et al. (2020), aplicaron un programa terapéutico de 32 sesiones. En relación con el número de sesiones, Digiuseppe et al. (2014) sostienen, tras el análisis de múltiples casos de Terapia Racional Emotiva Conductual, que esta modalidad terapéutica puede completarse en tan solo cinco sesiones para situaciones claramente definidas; sin embargo, se recomienda un enfoque a más largo plazo para abordar cuestiones de mayor complejidad. En consecuencia, la obtención de resultados positivos con la TREC no está supeditada a un número específico de sesiones, sino más bien a la complejidad y la forma de tratar el problema en cuestión.

Al abordar las limitaciones de este estudio, es pertinente resaltar que uno de los desafíos significativos se relacionó con la programación de las sesiones terapéuticas. En esencia, el plan terapéutico se limitó a un total de seis sesiones realizadas durante el horario laboral debido a restricciones impuestas por la planificación interna de la organización y acuerdos preexistentes entre empleadores y trabajadores que prohibían actividades fuera del horario laboral. Además, se enfrentaron dificultades adicionales en la coordinación de las sesiones debido a la naturaleza rotativa de los horarios de los trabajadores. Un porcentaje considerable de los empleados desempeña funciones en trabajos de campo que a menudo conllevan desplazamientos fuera de la ciudad para cumplir con sus responsabilidades laborales. Estas circunstancias añadieron complejidad al proceso de programación y ejecución de las sesiones terapéuticas dentro del horario laboral. A pesar de estas limitaciones, es relevante destacar que los resultados obtenidos no indicaron una disminución en la eficacia del plan terapéutico en comparación con investigaciones previas.

Finalmente, tanto los resultados obtenidos en esta investigación como los hallazgos de otros estudios analizados respaldan la posición de la Terapia Racional Emotiva Conductual como un recurso de gran valor. Su efectividad en el manejo del estrés y las creencias irracionales, así como su adaptabilidad a diversas situaciones terapéuticas, sugieren que la TREC es una herramienta versátil y efectiva. Estos resultados enriquecen la comprensión de cómo la TREC puede mejorar el bienestar y fomentar ambientes laborales más saludables y productivos en una variedad de contextos, desde entornos educativos hasta empresariales.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA, ANEXOS

5.1. Conclusiones

- La implementación de la intervención terapéutica basado en la terapia racional emotiva permitió disminuir el estrés laboral de manera estadísticamente significativa ($p < 0.05$).
- La evaluación pre - intervención permitió determinar que el 22% tenía nivel medio de estrés, 24% presentó estrés y el 10% presento nivel alto de estrés, resultados que mostraron una media de estrés de 98.24.
- Los niveles de estrés de los trabajadores disminuyeron considerablemente, la evaluación posterior a la intervención mostró que el valor medio de estrés se redujo de 98.24 a 62.28, ubicando a los trabajadores en nivel bajo e intermedio de estrés.
- La terapia racional emotiva se considera una estrategia eficaz para abordar el estrés laboral en al ámbito empresarial, ya que se centra en la gestión de las emociones y las creencias irracionales.

5.2. Recomendaciones

- Utilizar la terapia racional emotiva como método de prevención y mitigación de los riesgos psicosociales de los trabajadores a nivel empresarial.
- Coordinar con el departamento de talento humano para que los trabajadores que mantienen altos niveles de estrés participen de manera individual en programas de manejo y afrontamiento del estrés basado en la TREC.
- Motivar a los trabajadores a poner en práctica los aprendizajes obtenidos en la intervención, promover actividades enfocadas en la TREC para disminuir aún más los niveles de estrés y mejorar su salud mental.
- Para futuras investigaciones se recomienda aplicar un programa de seguimiento de los resultados obtenidos, después de un periodo de tres meses, para corroborar los efectos de la TREC a largo plazo.
- Incentivar a otros profesionales del área de la salud mental a investigar más sobre la terapia racional emotiva conductual, porque el ser una terapia que utiliza las técnicas emocionales, cognitivas y conductuales tiene mayores alcances al buscar resultados en poblaciones con problemas específicos y de esta manera ampliar la práctica de esta terapia.

5.3. Bibliografía

- Agyapong, B., Brett-MacLean, P., Burbach, L., Agyapong, V., & Wei, Y. (2023). Interventions to Reduce Stress and Burnout among Teachers: A Scoping Review. *International journal of environmental research and public health*, 20(9). doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph20095625>
- Álvarez, L., & Espinoza, C. (2018). Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial. *Centrosur*, 2(2), 50-84. doi:<https://doi.org/10.37955/cs.v2i2.15>
- Brown, A., & Waslien, C. (2003). Stress and Nutrition. *Encyclopedia of Food Sciences and Nutrition (Second Edition)*, 5628-5636. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/B0-12-227055-X/01156-1>
- Bruges, D., López, D., & Socarrás, C. (2020). Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(25), 254-266. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n25/a20v41n25p20.pdf>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud - Universidad de Boyacá*, 8(2), 131 - 146. Obtenido de <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cacpata, W., Acurio, G., & Paredes, W. (2020). Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando mapas cognitivos. *Revista investigación operacional*, 41(5), 689-698. Obtenido de <https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/41520-11.pdf>
- Cheme-Villamar, M., & Giniebra-Urra, R. (2022). Eficacia y eficiencia de la terapia racional emotiva para afrontamiento de riesgos psicosociales por teletrabajo. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*, 5(9). Obtenido de <https://doi.org/10.46296/gt.v5i9edespmar.0052>
- David, D., & Szentagotai, A. (2006). Cognitions in cognitive-behavioral psychotherapies; toward an integrative model. *Clinical Psychology Review*, 26(3), 284 – 298. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2005.09.003>

- David, D., Cotet, C., Matu, S., Mogoase, C., & Stefan, S. (2018). 50 years of rational-emotive and cognitive-behavioral therapy: A systematic review and meta-analysis. *Journal of clinical psychology*, 74(3), 304–318. doi:<https://doi.org/10.1002/jclp.22514>
- David, D., Szentagotai, A., Eva, K., & Macavei, B. (2005). A Synopsis of Rational-Emotive Behavior Therapy (REBT); Fundamental and Applied Research. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy* volume, 23(3), 175 - 221. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/s10942-005-0011-0>
- DiGiuseppe, R., Doyle, K., Dryden, W., & Backx, W. (2014). *A Practitioner's Guide to Rational-Emotive Behavior Therapy*. New York: Oxford University Press.
- Dryden, W. (2005). Rational Emotive Behavior Therapy. , . doi:10.1007/0-306-48581-8_90 . *Encyclopedia of Cognitive Behavior Therapy*, 321–324. Obtenido de https://doi.org/10.1007/0-306-48581-8_90
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1). Obtenido de <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy*. New York: Lyle Stuart.
- Ellis, A., & Dryden, W. (1989). *Práctica de la Terapia Racional Emotiva. La teoría General de la RET*. Bilbao: Desclée de Brouwer, S.A.
- Glazer, S., & Liu, C. (2017). Work, Stress, Coping, and Stress Management. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. Obtenido de <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.30>
- Gyllensten, K., & Palmer, S. (2005). The role of gender in workplace stress: a critical literature review. *Health Education Journal*, 64(3), 271–288. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/001789690506400307>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación Científica* (Quinta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hofmann, S., Asnaani, A., Vonk, I., Sawyer, A., & Fang, A. (2012). The Efficacy of Cognitive Behavioral Therapy: A Review of Meta-analyses. *Cognitive therapy*

and research, 36(5), 427–440. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/s10608-012-9476-1>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). Estrés laboral. *Portal IN SST*. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>

Jiménez, R. (2023). La terapia cognitivo conductual y su eficacia en la reducción del estrés laboral en un servidor policial de la unidad antinarcóticos de la ciudad de Babahoyo. *Ciencia y Educación*(4). Obtenido de <https://doi.org/10.5281/zenodo.8191994>

Kim, H.-L., & Yoon, S.-H. (2018). Effects of Group Rational Emotive Behavior Therapy on the Nurses' Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 48(4), 432-442. Obtenido de <https://koreascience.kr/article/JAKO201828138052192.page>

Kroll, C., Doebler, P., & Nuesch, S. (2017). Meta-analytic evidence of the effectiveness of stress management at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 677-693. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1347157>

Laal, M. (2013). Job Stress Management in Nurses. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 437 - 442. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.581>

Le Fevre, M., Matheny, J., & Kolt, G. (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 726-744. doi:<https://doi.org/10.1108/02683940310502412>

Lega, L., Sorribes, F., & Calvo, M. (2016). *Terapia Racional Emotiva Conductual*. Ediciones Paidós.

Leka, S., Griffiths, A., Cox, T., & World Health Organization. (2003). *Work Organisation & Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives. Protecting Workers' Health Series: No. 3*. (W. H. Organization, Ed.) Geneva, Switzerland. Obtenido de <https://www.who.int/publications/i/item/9241590475>

- LePine, J., Podsakoff, N., & LePine, M. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/20159696>
- Maddock, C., & Pariante, C. (2001). How does stress affect you? An overview of stress, immunity, depression and disease. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 10(3), 153-162. doi:10.1017/S1121189X00005285
- Mahfar, M., & Senin, A. A. (2015). Managing Stress at Workplace Using The Rational-Emotive Behavioral Therapy (REBT) Approach. *International Conference On Human Resource Development*. Obtenido de http://eprints.utm.my/id/eprint/61145/1/MasturaMahfar2015_ManagingStressAtWorkplaceUsingRationalEmotive.pdf
- Matud, M. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*, 37(7), 1401-1415. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.01.010>
- Menardo, E., Di Marco, D., Ramos, S., Brondino, M., Arenas, A., Costa, P., . . . Pasini, M. (2022). Nature and Mindfulness to Cope with Work-Related Stress: A Narrative Review. *International journal of environmental research and public health*, 19(10). Obtenido de <https://doi.org/10.3390/ijerph19105948>
- Michie, S. (2002). Causes and mangement of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59, 67-72. doi:<http://dx.doi.org/10.1136/oem.59.1.67>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moya, C., Larzabal, A., Shugulí, C., Ramos, M., & Hong, A. (2021). Caracterización de los riesgos psicosociales laborales en Tungurahua (Ecuador): una revisión. *Ecos de la Academia*, 14(7), 19 – 29. Obtenido de <https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/ecosacademia/article/view/606/606>
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171–190. Obtenido de <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.511>

- Nash, J., & Theborge, R. (2006). Understanding psychological stress, its biological processes, and impact on primary headache. *Headache*, 46(9), 1377–1386. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/j.1526-4610.2006.00580.x>
- Navarro, I., López, B., Heliz, J., & Real, M. (2018). Estrés laboral, burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores que intervienen con menores en riesgo de exclusión social. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(78), 68-96. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4959/495958406003/html/>
- Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Med Clin (Barc)*, 146(8), 359-366. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>
- Nwabuko, L., Eze, G., Eneh, E., Okechukwu, A., & Udom, I. (s.f.). Effect of rational-emotive adult education intervention on burnout symptoms among primary school teachers in Southeast Nigeria. *The Journal of international medical research*, 48(4). Obtenido de <https://doi.org/10.1177/0300060519882204>
- Obiweluzo, P., Dike, I., Ogba, F., Elom, C., Orabueze, F., Okoye-Ugwu, S., . . . Onyishi, C. (2021). Stress in teachers of children with neuro-developmental disorders: Effect of blended rational emotive behavioral therapy. *Science progress*, 104(4). Obtenido de <https://doi.org/10.1177/00368504211050278>
- Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo* (Vol. 8). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- Ogba, F., Onyishi, C., Victor-Aigbodion, V., Abada, I., Eze, U., Obiweluzo, P., . . . Onwu, A. (2020). Managing job stress in teachers of children with autism: A rational emotive occupational health coaching control trial. *Medicine*, 99(36). Obtenido de <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000021651>
- Ogbuanya, T., Eseadi, C., Orji, C., Omeje, J., Anyanwu, J., Ugwoke, S., & Edeh, N. (2019). Effect of Rational-Emotive Behavior Therapy Program on the Symptoms of Burnout Syndrome Among Undergraduate Electronics Work Students in Nigeria. *Psychological reports*, 122(1), 4–22. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/0033294117748587>

- Okeke, F., Onyishi, C., Nwankwor, P., & Ekwueme, S. (s.f.). A blended rational emotive occupational health coaching for job-stress among teachers of children with special education needs. *Internet interventions*, 26. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.invent.2021.100482>
- Onuigbo, L., Onyishi, C., & Eseadi, C. (2020). Clinical benefits of rational-emotive stress management therapy for job burnout and dysfunctional distress of special education teachers. *World Journal of Clinical Cases*, 8(12), 2438-2447. Obtenido de <https://doi.org/10.12998/wjcc.v8.i12.2438>
- Quinto, G., Merchán, B., & Bastidas, C. (2023). Estrés y satisfacción laboral en gestores de una empresa de cobranza en Guayaquil, Ecuador. *Recimundo*, 7(1), 348-361. Obtenido de [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(1\).enero.2023.348-361](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.348-361)
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & González, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Espacios*, 40(7), 8 – 23. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Richardson, K., & Rothstein, H. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 69–93. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.1.69>
- Saleem, F., Malik, M., & Qureshi, S. (2021). Work Stress Hampering Employee Performance During COVID-19: Is Safety Culture Needed? *Frontiers in psychology*, 12. Obtenido de <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655839>
- Schreibauer, E., Hippler, M., Burgess, S., Rieger, M., & Rind, E. (s.f.). Work-Related Psychosocial Stress in Small and Medium-Sized Enterprises: An Integrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20). Obtenido de <https://doi.org/10.3390/ijerph17207446>
- Selye, H. (1976). *Stress without Distress. En Psychopathology of Human Adaptation Boston*. Boston, MA, USA: Springer.
- Selye, H. (1950). Stress and the general adaptation syndrome. *British medical journal*, 1(4667), 1383–1392. Obtenido de <https://doi.org/10.1136/bmj.1.4667.1383>

- Siegrist, J., & Rödel, A. (2006). Work stress and health risk behavior. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 473–481. Obtenido de <https://doi.org/10.5271/sjweh.1052>
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar E Subjetividade*, 3(1), 10 - 59. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>
- Stächele, T., Domes, G., Wekenborg, M., Penz, M., Kirschbaum, C., & Heinrichs, M. (2020). Effects of a 6-Week Internet-Based Stress Management Program on Perceived Stress, Subjective Coping Skills, and Sleep Quality. *Frontiers in Psychiatry*, 11. Obtenido de <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00463>
- Suárez, Á. (2013). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33 - 50. Obtenido de <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Suárez-Carreño, F. M., & Dionisio-Rosales, L. (2019). Evaluación de estrés en la generación de enfermedades laborales. *Espirales*, 3(30), 100 -111. Obtenido de <https://doi.org/10.31876/er.v3i30.623>
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). actores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos Y Representaciones*, 7(3), 323–353. Obtenido de <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Thoma, N., Pilecki, B., & McKay, D. (2015). Contemporary Cognitive Behavior Therapy: A Review of Theory, History, and Evidence. *Psychodynamic Psychiatry*, 43(3), 423–461. doi:10.1521/pdps.2015.43.3.423
- Turner, M. (2016). Rational Emotive Behavior Therapy (REBT), Irrational and Rational Beliefs, and the Mental Health of Athletes. *Frontiers in Psychology*, 7(191707). Obtenido de <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01423>
- van der Klink, J., Blonk, R., Schene, A., & van Dijk, F. (2001). The benefits of interventions for work-related stress. *American journal of public health*, 270–276. Obtenido de <https://doi.org/10.2105/ajph.91.2.270>

- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Wright, J. (2006). Cognitive Behavior Therapy: Basic Principles and Recent Advances. *Focus*, 4, 173–178. Obtenido de <https://doi.org/10.1176/foc.4.2.173>
- Zabala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86. Obtenido de <https://doi.org/10.18800/educacion.200801.004>
- Ziegler, M. (2012). Psychological Stress and the Autonomic Nervous System. *Primer on the Autonomic Nervous System (Third Edition)*, 291-293. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-386525-0.00061-5>

5.4. Anexos

ANEXO 1.

GLOSARIO

Creencias irracionales: pensamientos que generan malestar y angustia en el individuo y que están acompañados de una emoción intensa, generalmente negativa.

Creencias racionales: son pensamientos razonados, lógicos y realistas que generan bienestar emocional porque permiten enfrentar situaciones difíciles de manera más efectiva.

Distrés: tipo de estrés asociado con la sensación de angustia y ansiedad ante situaciones difíciles.

Estrés: es un estado que genera preocupación o tensión ante una situación que se considera difícil.

Estrés laboral: es el estado de tensión que se origina por situaciones asociadas con el trabajo, como consecuencia de eventos que el trabajador considera que lo superan en su capacidad de ofrecer una respuesta favorable.

Eustrés: tipo de estrés que provoca estimulación positiva para enfrentar situaciones difíciles.

Factores estresantes: son los estímulos externos e internos que generan en el individuo un estado de tensión o preocupación.

Factores psicosociales: son todos aquellos elementos que se relacionan con la forma de organización e interacción social en el trabajo.

Terapia cognitivo conductual: tipo de terapia psicológica que permite tomar conciencia de los pensamientos negativos para actuar de forma más asertiva en determinadas situaciones.

Terapia racional emotiva conductual: tipo de terapia psicológica que intenta cambiar las creencias irracionales de las personas por creencias más constructivas para enfrentar situaciones difíciles.

ANEXO 2.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA MENCIÓN PSICOTERAPIA

**PSICOTERAPIA RACIONAL EMOTIVA Y LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES**

Estimado colaborador sírvase marcar la respuesta en el casillero que Usted considere conveniente. La información proporcionada en este formulario será utilizada para una investigación, sus datos serán absolutamente confidenciales y no se expondrá su identidad bajo ninguna circunstancia.

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							

14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.								
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.								
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.								
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.								
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.								
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.								
20	La organización carece de dirección y objetivo.								
21	Mi equipo me presiona demasiado.								
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.								
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.								
24	La cadena de mando no se respeta.								
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								

ANEXO 3.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA RECOLECCIÓN, USO Y ALMACENAMIENTO DE MUESTRAS BIOLÓGICAS Y DATOS PERSONALES

A) HOJA DE INFORMACIÓN:

Título del estudio:

PSICOTERAPIA RACIONAL EMOTIVA Y LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

Nombre y teléfono de los investigadores

YADIRA ESTEFANY QUIGUIRI OLMEDO, 0995838889

Le estamos pidiendo que autorice la recolección de *datos personales* durante el estudio "PSICOTERAPIA RACIONAL EMOTIVA Y LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL". La participación es completamente voluntaria; puede no aceptar su participación en el estudio, sin que ello le provoque inconveniente.

Lea detenidamente la información que a continuación se le ofrece y de tener inquietudes realice todas las preguntas necesarias a los investigadores o puede solicitar otra información a alguien de su confianza.

1. *¿Por qué se realiza este estudio?*

El propósito de esta investigación es determinar si la terapia racional emotiva es efectiva para disminuir el estrés laboral

2. *¿Qué pasará si participo de esta parte del proyecto de investigación. Luego que firme el consentimiento informado?*

Luego de que firme este Consentimiento Informado: se procederá a recopilar datos personales, alguno de ellos es generales como, por ejemplo: sexo, edad, etc., otros están relacionados con la variable del título del estudio, se aplicara el por lo tanto el formulario de datos sociodemográficos y el test OIT-OMS. Los datos serán procesados por Yadira Quiguiri, 0995838889.

3. *¿Qué riesgos podría tener si participo?*

Se tomarán todas las medidas necesarias para mantener la privacidad de su identidad y la confidencialidad de sus datos personales, el nivel de riesgo de la investigación es bajo puesto que, podría generar molestia ocasionada por el cansancio derivado de la administración los cuestionarios, adicionalmente, al ser intervenciones grupales, se solicita mantener confidencialidad de lo revelado en las sesiones.

También hay algún riesgo potencial para su privacidad, a pesar de que se tomarán todas las medidas necesarias para mantener la privacidad de su identidad y la confidencialidad de sus datos personales.

4. *¿Cuánto tiempo me tomará participar en esta parte del estudio?*

Se realizan 8 sesiones de intervención

5. *¿Tendré beneficios por participar?*

No tendrá beneficios, salvo la oportunidad de contribuir con el avance científico.

6. *¿Me darán información sobre los resultados del estudio, luego de su finalización?*

En caso de existir interés de la institución se entregará información agregada del grupo de participantes, y de ningún caso se entregará información individualizada sin su consentimiento. En caso de que un participante, requiera de forma escrita la información personal, los investigadores proporcionarán de manera privada e individual.

7. *¿Qué gastos tendré si participo en el estudio?*

Usted no tendrá gasto alguno relacionado a los procedimientos y materiales necesarios para esta investigación.

8. *¿Qué pasará si sufro algún evento adverso mientras participo en el estudio?*

En caso de identificar a algún participante con niveles de riesgo o vulnerabilidad, se reportará inmediatamente a los investigadores responsables Yadira Quigüirí 0995838889 y al departamento de talento humano de la institución para su seguimiento oportuno, siempre manteniendo el criterio de confidencialidad.

9. *¿Puedo dejar de participar en cualquier momento, aún luego de haber aceptado?*

Usted es libre de retirar su consentimiento para participar en la investigación en cualquier momento, sin que eso perjudique cualquier otra intervención que sea necesaria.

10. *¿Puedo retirar mi consentimiento para la utilización de muestras biológicas, aún luego de haber aceptado?*

No aplica, ya que no se recolectará muestras biológicas.

11. *¿Cómo mantendrán la confidencialidad de mis datos?*

Sus datos estarán codificados, lo que hace que usted permanezca absolutamente anónimo, solo los investigadores tendrán acceso; en el caso que los investigadores una vez realizados el análisis de datos detectaran algún tipo de necesidad o riesgo en sus resultados, usted será notificado de forma individual y solicitar su consentimiento para emitir su información a las áreas predeterminadas.

12. *¿Cómo se almacenarán mis datos? ¿Dónde y cuánto tiempo almacenarán mis datos? ¿Cómo las destruirán luego de su utilización?*

La información será resguardada por los investigadores en una base de datos codificada y sin permitir el acceso a personas ajenas a la investigación, en caso de existir interés se entregará información agregada del grupo de participantes, y de ningún caso se entregará información individualizada.

Los datos se almacenarán de manera anónima y global en un archivo digital para su procesamiento con acceso restringido solo para los investigadores

13. ¿Puedo ser retirado del estudio aún si yo no quisiera?

Los investigadores, el comité de ética y las autoridades regulatorias que supervisan el estudio pueden decidir retirarlo si consideran que es lo mejor para usted.

14. ¿Me pagarán por participar?

No se le pagará por su participación en este estudio.

15. ¿Cómo mantendrán la confidencialidad de mis datos personales? ¿Cómo harán para que mi identidad no sea conocida?

Los datos que lo identifiquen serán tratados en forma confidencial como lo exige la Ley. Salvo para quienes estén autorizados a acceder a sus datos personales, usted no podrá ser identificado y para ello se le asignará un código.

En caso de que los resultados de este estudio sean publicados en revistas científicas o presentados en congresos científicos, su identidad no será revelada.

16. ¿Quiénes tendrán acceso a mis datos personales?

Como parte del estudio, el investigador y el tutor/a tendrá acceso a los resultados de este estudio, mismas que serán guardadas con absoluta confidencialidad.

17. ¿A quiénes puedo contactar si tengo dudas sobre el estudio y mis derechos como participante en un estudio de investigación?

a) Sobre el estudio: contactar al Investigadores: Yadira Quigüirí 0995838889

b) Sobre sus derechos como participante en un estudio de investigación: Si usted tiene alguna pregunta relacionada con sus derechos como participante en la investigación puede contactarse con el Comité de Bioética, presidente: Dra. Aída Aguilar al teléfono 0998592023.

B) CONSENTIMIENTO INFORMADO (HOJA DE FIRMAS):

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, libremente y sin ninguna presión, acepto participar en este estudio. Estoy de acuerdo con la información que he recibido, como participante, declaro que he leído el documento de consentimiento, que he comprendido los riesgos y beneficios de participar, el responsable ha respondido a todas mis preguntas, mediante explicación satisfactoria, conozco que mi participación es voluntaria, por lo que consiento libremente participar en los procedimientos propuestos en el estudio, sé que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento, sin que esto afecte las atenciones a las que tengo derecho, solamente debo informar al investigador, reconozco que no tengo que gastar ningún dinero por mi participación.

También consiento que los resultados se publiquen en una revista científica cuidando mi identidad.

Al firmar el documento de consentimiento informado, en calidad de participante NO renuncio a ninguno de los derechos que por ley me corresponden.

Fecha: _____

Ci. _____

Firma: _____

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Título

Psicoterapia racional emotiva y la disminución del estrés laboral

6.2. Descripción

Para la elaboración del programa de intervención terapéutica se realizó una investigación bibliográfica con sustento científico con relación al estrés laboral y la terapia racional emotiva, además se consideró la población objeto de estudio y los resultados obtenidos en la aplicación del reactivo para medir el nivel de estrés laboral de los trabajadores.

El presente plan de intervención se basa en los trabajos realizados por Kim y Yoon (2018) y Ogbuanya et al. (2018) cuyas intervenciones utilizaron técnicas cognitivas, emotivas y conductuales para abordar el estrés laboral, en diferentes escenarios de trabajo.

Además, se tomó como referencia las técnicas y procedimiento de sesiones de terapia descritas en el manual de la práctica de la Terapia Racional Emotiva Conductual, las mismas que buscan mejorar la calidad de vida de la persona mediante el entendimiento y la racionalización de sus pensamientos, el autor afirma que no se trata de eliminar las emociones sino permitir que estas sean más adaptativas, Lega et al. (2016).

Las fases que componen el plan de intervención son tres; la primera es la fase de socialización y evaluación pre- intervención la misma que permite determinar los niveles de estrés de los colaboradores, la segunda es la fase de ejecución en la que se aplica las diferentes técnicas de la terapia racional emotiva y finalmente esta la fase de evaluación post- intervención.

6.3. Desarrollo de la propuesta

PLAN DE INTERVENCIÓN BASADO EN LA PSICOTERAPIA RACIONAL EMOTIVA PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL.

PLAN TERAPEUTICO				
Diagnóstico:		Estrés laboral		
Intervención:		Psicoterapia racional emotiva conductual		
Objetivo terapéutico:		Disminuir el nivel de estrés de los trabajadores.		
Responsable:		Lic. Yadira Quigüirí		
Dirigido a:		Trabajadores de la empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Riobamba		
Duración:		El programa contiene 8 sesiones.		
Fase	No. de sesión	Actividad	Objetivo	Descripción
Socialización y evaluación	Sesión 1. Evaluación	Evaluación pre-intervención.	Socializar los lineamientos de la investigación. Aplicar la prueba de la OIT-OMS de manera digital.	Se proporciona a los participantes la información sobre el trabajo de investigación. Una vez que aceptan su participación se procede a enviar en enlace de aplicación del test.
Ejecución	Sesión 2. Mis pensamientos	Vínculo terapéutico Psicoeducación Insight racional emotivo o técnica de detección de creencias irracionales	Explicar la terapia racional emotiva. Guiar a los participantes a reconocer sus creencias o ideas sobre el estrés.	Se explica de manera clara el modelo terapéutico. Se realiza una lluvia de ideas sobre el estrés y el estrés laboral. Identificar factores estresantes.

		(Técnica cognitiva)		
Ejecución	Sesión 3 Aprendiendo el ABC	Vínculo terapéutico Auto - registros (Técnica cognitiva)	Identificar el ABC respecto a su puesto de trabajo.	Se expone el modelo ABC A. Acontecimientos activadores B. Creencias C. Consecuencias conductuales, emocionales y cognitivas. D. Debate y cuestionamiento de las ideas irracionales E. Nuevas creencias racionales
Ejecución	Sesión 4. Pensando positivo	Vínculo terapéutico Imaginación racional emotiva (Técnica emotiva)	Formular pensamientos positivos y alternativos a las situaciones estresantes.	Se pide a los participantes imaginar una situación estresante, describir como se siente, y finalmente imaginar un escenario diferente.
Ejecución	Sesión 5 El humor es necesario	Vínculo terapéutico Técnicas humorísticas (Técnica emotiva)	Aplicar las técnicas del humor racional.	Se comparte una canción con letra racional para poder debatir con los participantes y se solicita que puedan elaborar un párrafo de humor frente a situaciones de estrés para compartirlo con el grupo de trabajo.
Ejecución	Sesión 6 Compartiendo nuestra realidad.	Vínculo terapéutico Role Playing (Técnica conductual)	Permitir a los participantes el intercambio de roles frente a situaciones estresantes.	Los participantes intercambian momentáneamente su puesto de trabajo y exponer los factores estresantes. Se motiva a que puedan debatir las creencias que cada uno tiene.
Ejecución	Sesión 7	Vínculo terapéutico	Practicar distintas maneras de	Los participantes exponen como actuaban y como actuarían frente a

	Todo tiene solución	Resolución de problemas (Técnica conductual)	resolver problemas.	eventos específicos después de haber recibido los talleres. Identifican estrategias eficaces para controlar problemas que causan estrés.
Post – evaluación	Sesión 8. Evaluación final	Evaluación post test	Evaluar los niveles de estrés post intervención de manera digital.	Se realiza una retroalimentación de todo lo trabajado en las sesiones y pide que califiquen la intervención con una palabra. Finalmente se procede a enviar el link para la aplicación del test. Agradecimiento por la participación en la investigación

6.4. Desarrollo de los talleres

Sesión 1.

Título: Evaluación

Objetivos:

Socializar los lineamientos de la investigación

Aplicar la prueba de la OIT-OMS de manera digital

Materiales: Proyector, esferos, diapositivas, parlante.

Duración: 1 hora presencial.

Desarrollo:

La investigadora da la bienvenida al encuentro, agradece la participación de los trabajadores y la apertura de la empresa para poder realizar el programa de intervención.

Presentación del proceso investigativo, se indica las fases de las que consta el proceso desde la aplicación del pre-test, el desarrollo de la propuesta y finalmente la post-test.

Dinámica de inicio para crear un ambiente sin tensión, se coloca una canción, se pide a los participantes levantarse, mover sus brazos, piernas y cabeza, tratar de mover cada

parte de su cuerpo como si estuvieran calentado antes de hacer ejercicio, para de esta manera lograr captar su atención.

A continuación, se expone cada uno de los aspectos éticos, los puntos del consentimiento informado y los parámetros establecidos para la participación en la investigación.

Se explica el tema de la investigación, se muestra la estructura del formulario de aceptación de participación, el formulario de datos sociodemográficos y finalmente la estructura del test.

Se pide a los participantes ingresar en el transcurso del día para poder realizar la evaluación inicial.

Se agradece nuevamente la participación, se responde a inquietudes sobre la investigación.

Se cierra la sesión con una dinámica de despedida.

Sesión 2.

Título: Mis pensamientos

Objetivos: Explicar la terapia racional emotiva

Guiar a los participantes a reconocer sus creencias o ideas sobre el estrés.

Técnica: Psicoeducación - Insight racional emotivo o técnica de detección de creencias irracionales (Técnica cognitiva).

Recursos: Investigadora, proyector.

Duración: 1 hora y 10 minutos

Desarrollo:

Bienvenida, se explica a los participantes el inicio de la intervención.

Vínculo terapéutico, se busca crear un ambiente adecuado para la aplicación de las técnicas.

Dinámica de inicio, se pide a los participantes ponerse frente a un compañero y decirle tres cosas positivas.

Se continúa con psicoeducación para introducir el modelo terapéutico a trabajar.

Se realiza una lluvia de ideas sobre el estrés y el estrés laboral

Las preguntas a las que deben responder son:

¿Qué es el estrés?, ¿Consideran que el estrés es bueno o malo?, ¿Qué les hace estresar en su vida diaria y en su ambiente de trabajo?, ¿El estrés permite ser mejor persona?.

Identificar factores estresantes: se pide nuevamente ubicarse con un compañero y dialogar que situaciones específicas les hacen sentirse estresados, se pide que dialoguen acerca de que hacen cuando se sienten estresados. A continuación, se explica algunos conceptos de estrés, se indica que el estrés es una reacción necesaria para sobrevivir y se abre un debate sobre el eustrés y distrés.

Se pide a los participantes pensar nuevamente en cosas o situaciones que les hacen sentir estresados y cómo actúan cuando están bajo una situación de mayor presión.

Se realiza una retroalimentación del tema tratado, se pide a los participantes en una sola palabra evaluar cómo se sintieron durante la sesión.

Se solicita a los participantes que para la siguiente sesión analicen un evento que ha sido generador de estrés en su puesto de trabajo y lo escriban en una hoja.

Se realiza ejercicios de aflojamiento, y para finalizar la sesión los participantes repiten en voz alta: Hoy será un gran día, hoy me ira muy bien, hoy disfrutaré la vida y con mi compañero reiré.

Se agradece y se despide a los participantes.

Sesión 3.

Título: Aprendiendo el ABC

Objetivos: Identificar el ABC respecto a su puesto de trabajo.

Técnica: Auto - registros (Técnica cognitiva)

Recursos: Investigadora, proyector, láminas de trabajo, esferos.

Duración: 1 hora y 10 minutos

Desarrollo:

Bienvenida a los participantes, se agradece su participación en el programa de intervención

Vinculo terapéutico, se busca tener un ambiente agradable para facilitar el trabajo.

Dinámica de inicio, estiramiento guiado.

A continuación, se abre una lluvia de ideas para verificar la tarea de la sesión anterior, se pregunta a los participantes que situación o evento estresante de su trabajo pudieron escribir y se solicita que compartan con el grupo. Posteriormente se expone el modelo ABCDE.

- A. Acontecimientos activadores
- B. Creencias
- C. Consecuencias conductuales emocionales, conductuales y cognitivas.
- D. Debate y cuestionamiento de las ideas irracionales
- E. Nuevas creencias racionales

Se entrega a los participantes la lámina de trabajo y se solicita reconocer el ABC.

Formato de hoja de trabajo

Modelo ABC

<p>b. Evento activador</p> <p>¿Qué sucedió?</p>	<p>a. Creencia</p> <p>(Lo que se dijo a usted mismo acerca de lo que sucedió, y cómo influyó su reacción)</p>
<p>C. CONSECUENCIA</p> <p>¿CÓMO REACCIONÓ USTED?</p>	

La investigadora explica el ABC con un ejemplo acorde al puesto de trabajo.

Pide a los participantes llenar la hoja de trabajo.

Una vez finalizada la actividad se solicita a los colaboradores que se ubiquen lo más cómodos posible, que guarden todo lo que tienen en sus manos y se realiza ejercicios de respiración profunda, se indica a los participantes a inhalar y exhalar de manera consciente.

Finalmente se hace una retroalimentación de la reunión y se explica la tarea, esta consiste en llenar su hoja de registro cuando tengan un episodio de estrés en su puesto de trabajo.

HOJA DE REGISTRO EN SU PUESTO DE TRABAJO

Fecha:	Evento activador:	Pensamiento:	Emoción:

Se agradece y se despide a los participantes.

Sesión 4.

Título: Pensando positivo

Objetivos: Formular pensamientos positivos y alternativos a las situaciones estresantes.

Recursos: Investigadora, hojas, esferos, hoja de registros.

Técnica: Imaginación racional emotiva (Técnica emotiva)

Duración: 1 hora y 10 minutos

Desarrollo:

Saludo cordial y bienvenida.

Explicación de la técnica a trabajar en la reunión.

Para iniciar la actividad se pide a los participantes sacar su hoja de auto - registros de la sesión anterior.

Se proyecta el video de estrés laboral y prevención de riesgos psicosociales.

Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=PPB6NIyXCSM>



Estrés laboral

Se abre una lluvia de ideas de reflexión acerca del video proyectado. Se pide a los participantes que mencionen una situación que les ocasionó estrés y que pudieron escribir en su hoja de registros.

Se pide a los participantes imaginar en ese instante una situación estresante, como por ejemplo que un cliente llegue y les trate mal por algo que no hicieron o que su superior le pida corregir un trabajo que está bien hecho, describir que pensamientos vienen a su mente y como se siente, finalmente se pide imaginar un escenario diferente.

Se invita a los participantes a levantarse hacer ejercicios de estiramiento y respiración, y a sentarse cómodos nuevamente.

Se pide a los colaboradores sentarse cómodos, hacer silencio y los guía a imaginar cómo se sienten menos estresados y más en control en su entorno laboral, dejando de lado las cosas y situaciones que no están bajo mi control y apoderándome de mis pensamientos y emociones, se solicita abrir los ojos y se pide reflexiones.

Finalmente se utiliza la reestructuración cognitiva para cambiar pensamientos irracionales que surgieron en la sesión.

Se agradece, se finaliza la reunión recordándoles hacer ejercicios de respiración consciente durante su jornada laboral, se invita asistir a la siguiente reunión.

Sesión 5.

Título: El humor es necesario

Objetivos: Aplicar las técnicas del humor racional

Recursos: Investigadora, parlante, esferos.

Técnica: Técnicas humorísticas (Técnica emotiva)

Duración: 1 hora y 10 minutos

Desarrollo:

Saludo y bienvenida

Vinculo terapéutico

Dinámica de inicio, (Tingo, tingo); previamente se coloca 5 preguntas dentro de diferentes globos, se pide a los participantes pasar mientras el investigador pida y cuando el investigador diga Tango, la persona que se quede con el globo procede a reventarlo y responder a la pregunta.

1. ¿Qué hago cuando me siento estresado?
2. ¿Con que animal me identifico cuando tengo sobrecarga laboral?
3. ¿Si pudiera escoger un país al que pudiera viajar, cual seria y por qué?
4. ¿Qué es lo que más disfruta de su trabajo?
5. ¿Qué cosas cree usted que no pueden ser cambiadas en su trabajo?

Una vez que se termina la dinámica, hacemos una reflexión sobre lo que han podido responder.

A continuación se pide a los participantes que se sienten cómodos y tranquilos, que presten atención porque va a colocarse una canción, esta tendrá letra racional, en este caso se reproduce la canción racional El rey de la preocupación, una vez que finaliza abrimos un dialogo socrático para poder debatir con los participantes, acerca de que sintieron, que piensan de la letra, que se les vino a la mente cuando escucharon la canción, y se solicita a los participantes que puedan elaborar un párrafo de humor frente a situaciones de estrés para compartirlo en el grupo de trabajo.

Una vez que los participantes exponen sus creaciones, se felicita por la creatividad y el interés puesto en la actividad.

Se habla acerca de las técnicas humorísticas como mecanismo de afrontamiento del estrés laboral, se anima a los participantes a poder crear letras racionales que ayuden a superar momentos de alta tensión, utilizando el humor como un distractor fácil de usar.

Como tarea, se envía a escribir un párrafo para una canción racional con los aprendizajes que ha ido obteniendo de los encuentros.

Finalmente, como en toda sesión, se agradece por la participación, colaboración y se motiva a seguir asistiendo hasta que termine las sesiones de intervención.

Sesión 6.

Título: Compartiendo nuestra realidad.

Objetivos: Permitir a los participantes el intercambio de roles frente a situaciones estresantes.

Recursos: Investigadora, computadora.

Técnica: Role Playing (Técnica conductual)

Duración: 1 hora y 10 minutos.

Desarrollo:

Bienvenida, la investigadora menciona que ya están casi por terminar las sesiones de intervención que se llevarán a cabo, por lo tanto, se solicita la colaboración y asistencia de los colaboradores.

Vínculo terapéutico

Se explica la técnica a utilizarse, el Role Playing o ponerse en los zapatos del otro.

Dinámica. El jefe difícil. Se pide colocarse en parejas, el uno será el jefe y el otro el trabajador, por cronómetro se pide que durante cinco minutos el jefe observe con atención al trabajador, quien no puede moverse, debe permanecer completamente quieto, cada vez que se observe un movimiento, guiño o cualquier gesto el entrenador tiene la obligación de decirle pare y empieza de nuevo.

A continuación, se evalúa cuántos de los trabajadores pudieron mantener la seriedad, cuántos pudieron controlar su cuerpo, movimientos y emociones, se pide que hablen

acerca de cómo se sintieron y que experimentaron durante el ejercicio, se trabaja de la misma manera, pero en cambio de roles.

Después se pide a los participantes intercambian su papel, pero en este caso será referente a su puesto de trabajo, el jefe deberá atacar al trabajador con cosas negativas referente a su trabajo, todo lo que pueda decirle con la finalidad de que el trabajador se mueva o reaccione de alguna manera, se intercambian papeles. Finalmente se abre un debate y se realiza preguntas como:

¿Cómo se sintieron sin poder hablar?

¿Qué tan difícil les fue manejar su autocontrol?

¿Qué cosas que le dijo el jefe que son ciertas y que cosas no?

¿Qué hubiera querido responder cuando el jefe le decía cosas de su trabajo que no estaban bien?

¿Qué fue lo que le causo más gracia durante el proceso?

¿Fue más fácil el papel de cliente o trabajador?

Se realiza una retroalimentación, explicando que hay situaciones en las que debemos aprender a controlar nuestras emociones, ponernos en lugar de la otra persona y reconocer que hay situaciones que por más que intentemos no se podrán cambiar, como por ejemplo que llegue un cliente molesto, o que el jefe les pida cosas que no explico cómo hacer, o que el horario laboral no pueda cambiar porque se deben tener horarios rotativos por las características de la empresa, frente a estas circunstancias se debe actuar de manera racional. Entendiendo y aceptando que hay cosas que no se pueden cambiar pero que yo puedo adaptarme mejor.

Se realiza una retroalimentación, se agradece, se invita a la última sesión de intervención que se desarrolla de acuerdo con la planificación.

Se despide a los participantes.

Sesión 7.

Título: Todo tiene solución

Objetivos: Practicar distintas maneras de resolver problemas.

Recursos: Investigadora, pizarrón, marcadores, esferos, hojas.

Técnica: Resolución de problemas (Técnica conductual)

Duración: 1 hora y 10 minutos

Desarrollo:

Saludo cordial y bienvenida a la última sesión de intervención.

Dinámica de inicio, algo bueno, consiste en que la investigadora dice una característica positiva de la primera persona que se encuentre al frente, a continuación, cada compañero menciona una característica positiva de su compañero de alado.

A continuación, se abre una lluvia de ideas referente a los problemas mas comunes que causan estrés en su puesto de trabajo, se pide a uno de los participantes anotar en la pizarra todos los problemas que menciones los compañeros, una vez que se hayan recogido todas se procede a ver las que mas se repiten, y se van borrando para dejar las mas importantes, seguido se pide que hagan votaciones para ubicarlos en grado de importancia, se finaliza analizando cuales son las situaciones que causan estrés y que se pueden afrontar de mejor manera y las que no se pueden cambiar como por ejemplo la estructura de la empresa o los horarios de trabajo. De esta manera llevamos a los participantes a cambiar los pensamientos y creencias acerca de las situaciones que causan estrés, buscando mejores maneras de afrontamiento y aceptando ciertas cosas que no pueden cambiar.

Se realiza una retroalimentación de todas las sesiones trabajadas, los participantes exponen como actuaban y como actuarían frente a eventos específicos después de haber recibido los talleres.

Se pide a los participantes que identifiquen estrategias específicas y eficaces para controlar problemas que causan estrés laboral.

Se agradece, por la predisposición y colaboración en aplicación de las sesiones de intervención, se motiva a seguir trabajando de manera adecuada y a procurar tener tiempo para mejorar su salud mental, dentro y fuera de la organización.

Se invita a participar en la sesión de finalización de la intervención.

Se despide a los participantes.

Sesión 8.

Título: Evaluación final

Objetivos: Evaluar los niveles de estrés post intervención de manera digital.

Recursos: Investigadora

Duración: 1 hora

Desarrollo:

Saludo y bienvenida

Se realiza una retroalimentación de todo lo trabajado en las sesiones y pide que califiquen la intervención con una palabra.

Se solicita a los participantes indicar que pudieron aprender durante las sesiones, como se sintieron y que podrán poner en práctica en su puesto de trabajo.

Finalmente se explica que deberán llenar la evolución post intervención y se procede a enviar el link para la aplicación del test.

Se entrega un refrigerio como muestra de agradecimiento por la participación durante todas las sesiones.

Agradecimiento por la participación en la investigación