



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA PSICOLOGIA CLINICA
MODALIDAD PRESENCIAL



DOCUMENTO PROBATORIO (DIMENSIÓN ESCRITA)
DEL EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGA CLÍNICA

TEMA:

**ESTRÉS DE UN MIGRANTE Y SU INCIDENCIA EN EL
AMBITO LABORAL DE LA CIUDAD DE BABAHOYO**

AUTOR:

SUÁREZ HERNÁNDEZ NICK AHYTON

TUTOR:

MSC. FRANCO CHOEZ XAVIER EDUARDO

BABAHOYO - 2021



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA PSICOLOGIA CLINICA



MODALIDAD PRESENCIAL

AGRADECIMIENTO

Para empezar, agradezco infinitamente a Dios y a mis padres y familiares cercanos, ya que con su ayuda y apoyo fue posible realizar mis estudios deseados con lo que obtuve como resultado haber culminado esta gran etapa de mi vida, la cual no ha sido sencilla y llena de difíciles obstáculos. De igual manera agradezco el conocimiento adquirido de parte de mis docentes, quienes fueron una parte muy esencial en el cumplimiento de este proyecto de vida finalizado, no obstante, quiero recalcar su paciencia y sabios consejos durante toda esta trayectoria. También quiero agradecer a mis amigos que con su apoyo y buenos deseos me dieron ánimo de seguir adelante aun cuando me resultada complicado seguir en pie, por lo cual el logro obtenido fue gracias al apoyo, ayuda y cooperación de las personas más cercanas, con quienes estoy infinitamente agradecido.

Suárez Hernández Nick Ahyton



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA PSICOLOGIA CLINICA



MODALIDAD PRESENCIAL

DEDICATORIA

Quiero dedicar mis logros y metas alcanzadas a Dios, mis padres, familiares y amigos cercanos, ya que sin ellos no hubiera sido posible culminar con éxito esta larga trayectoria. El apoyo y la ayuda que me brindaron mis padres, debido a que fue muy esencial para culminar con esta meta alcanzada, sobre todo en el ámbito económico y afectivo.

Siempre estaré ínfimamente orgulloso y satisfecho por el apoyo brindado durante todo este proceso realizado.

Suárez Hernández Nick Ahyton



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA PSICOLOGIA CLINICA
MODALIDAD PRESENCIAL



RESUMEN

Mediante el presente estudio de caso que surge a partir de la preocupación que se tiene ante un migrante en la ciudad de Babahoyo y como el estrés le influyen en el ámbito laboral, de igual manera el impacto que genera en su salud física y psicológica, teniendo como objeto de estudio a un migrante residente en la ciudad de Babahoyo. En el cual se pondrá en práctica conocimientos adquiridos con el fin de reconocer cuales serían aspectos más afectos al padecer este trastorno. El estrés es uno de los trastornos más comunes que se presenta en la vida de los individuos, caracterizado por ser una reacción fisiológica la cual se presenta de manera autónoma como respuesta del organismo y que puede traer varias consecuencias en la vida laboral del sujeto. Para la respectiva recolección de datos e información se aplicaron diferentes técnicas específicas de valoración de diagnósticos como la Escala de Apreciación del Estrés (EAE) y Test de Burnout o Estrés laboral los cuales fueron esenciales también para identificar los signos y síntomas que padece el paciente con respecto a este trastorno debido a que el objetivo de este estudio de caso es determinar de qué manera el estrés por emigración repercute en el ámbito laboral de un paciente de X años de edad del Cantón Babahoyo.

Palabras claves: estrés, influencia, laboral, migrante, cambios



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA PSICOLOGIA CLINICA
MODALIDAD PRESENCIAL



ABSTRACT

Through the present case study that arises from the concern that a migrant has in the city of Babahoyo and how stress influences him in the workplace, in the same way the impact it generates on his physical and psychological health, having as an object of study to a migrant resident in the city of Babahoyo. In which knowledge acquired will be put into practice in order to recognize which would be the most affected aspects when suffering from this disorder. Stress is one of the most common disorders that occurs in the life of individuals, characterized by being a physiological reaction which occurs autonomously as a response of the body and which can have several consequences in the working life of the subject. For the respective data and information collection, different specific diagnostic assessment techniques were applied, such as the Stress Appreciation Scale (EAE) and the Burnout Test or Work Stress, which were also essential to identify the signs and symptoms suffered by the patient with Regarding this disorder, because the objective of this case study is to determine how the stress of emigration affects the work environment of an X-year-old patient from Babahoyo Canton.

Keywords: stress, influence, work, migrant, changes

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	2
DEDICATORIA.....	3
resumen.....	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN.....	7
DESARROLLO.....	8
JUSTIFICACIÓN	8
OBJETIVO	8
Objetivo general	8
SUSTENTO TEÓRICO	9
ESTRÉS POR EMIGRACIÓN	9
TÉCNICAS APLICADAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	17
RESULTADOS OBTENIDOS	18
SOLUCIONES PLANTEADAS	18
SITUACIONES DETECTADAS.....	20
conclusiones	25
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN	32
2. MOTIVO DE CONSULTA	32
3. HISTORIA DEL CUADRO PSICOPATOLÓGICO ACTUAL.....	32
4. ANTECEDENTES FAMILIARES	32
6. HISTORIA PERSONAL.....	33
7. EXPLORACION DEL ESTADO MENTAL.....	35
8. PRUEBAS PSICOLOGICAS APLICADAS	36
9. MATRIZ DEL CUADRO PSICOPATOLOGICO	36
13. ESQUEMA TERAPÉUTICO	37
Bibliografía.....	38

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación es un documento demostrativo de magnitud escrita del examen complejo de grado previo a la obtención del título de Psicología Clínica de la Universidad técnica de Babahoyo, presentado como un estudio de caso que se encuadra en la línea de investigación de la carrera de Psicología Clínica “Asesoramiento psicológico” y su sub-línea de investigación “efectos de la migración”.

El presente estudio de caso demostrará como afecta el estrés en el ámbito laboral de un migrante de la ciudad de Babahoyo, teniendo en cuenta que el estrés es uno de los trastornos más comunes que se presentan en las personas y más en quienes dedican gran parte de su tiempo a realizar actividades laborales. De igual manera cuáles serían las mejores sugerencias para el individuo

Se realiza este proceso de investigación debido a que el individuo manifiesta sentirse estresado en una gran parte del tiempo mientras esta laborando además de que esto se ha evidenciado debido al crecimiento de casos de migrantes que padecen de estrés y cómo les afecta en el ámbito laboral. Cabe añadir que esto se debe a los varios trabajos que el individuo ha tenido que llevar a cabo y que las exigencias de las labores son extremas. No obstante, conocemos que los tipos de estrés son diferentes en cada persona y estos también varían según la situación.

Esta investigación servirá para aportar a las ciencias psicológicas a evidenciar la utilidad que esta tiene ésta para la sociedad. Por lo cual se buscó darle solución a la situación del paciente la misma que se ve reflejada en un gran número de personas, con el fin de que el migrante logre tener un mejor estado y control emocional durante sus rutinas laborales.

Se trabajó con una metodología cuantitativa, es decir mediante la aplicación de entrevistas psicológicas, observación directa e indirecta al migrante, el uso de los test adecuados que nos ayudaron con la respectiva recolección de datos y a su vez nos ayudó a llegar a una mejor conclusión con la cual se pudo brindar la ayuda necesaria al migrante.

DESARROLLO

JUSTIFICACIÓN

La importancia de este estudio de caso se ve reflejada en cómo a los migrantes que padecen estrés les influye en el ámbito laboral. Teniendo en cuenta que el estrés es uno de los problemas que más se presentan en la sociedad y por tal motivo también se ve reflejado en el ámbito laboral acarreado un sin número de afectación que le impiden llevar a cabo actividades tanto personal como en las relaciones sociales que presenta con su medio.

El beneficiario de este estudio de caso es principalmente el paciente debido a que su estilo de trabajo cambió radicalmente ocasionado alteraciones emocionales que le impiden adaptarse a las nuevas funciones que desempeña dando como resultado beneficios no solo a su problemática sino también a futuras afectaciones relacionadas con el estrés laboral.

Esta investigación es trascendente ya que como futuro profesional en el área de la salud mental se pudo aplicar las técnicas que permitieron deducir la situación por la que está atravesando el migrante desde que se vio obligado a dejar su país natal. Fue factible la realización de este estudio de caso debido a participación del paciente a la hora de la recolección de datos y la toma de test que permitieron llegar a establecer las técnicas adecuadas para su afrontamiento contra el estrés y que le permitirá tener un mejor desempeño laboral.

OBJETIVO

Objetivo general

Determinar de qué manera el estrés en un migrante de 25 años de edad repercute en el ámbito laboral del Cantón Babahoyo.

SUSTENTO TEÓRICO

ESTRÉS POR EMIGRACIÓN

El estrés ocurre cuando los cambios en el medio externo o interno son interpretados por el organismo como una amenaza a su homeostasis. La habilidad del organismo de ejecutar la respuesta apropiada a cambios ambientales potencialmente estresantes requiere del correcto reconocimiento del cambio ambiental y la activación de la respuesta de estrés Daneri (2012).

En otras palabras, cuando una persona está pasando por cambios en el medio en el que se desenvuelve tanto internos como externos, es ese el momento en que se le presenta el estrés. El individuo posee la habilidad de plantear la respuesta adecuada a estos cambios que se le presentan y la reacción ante el estrés.

Según McEwen quien lo consideró como: “un estado mental que surge ante una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo, y resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual”

Es decir, el estrés es considerado como un estado mental que aparece cuando la persona que lo padece está pasando por una situación amenazante física y/o psicológica ya sea real o ficticia, lo que trae como resultado una respuesta negativa fisiológica y/o conductual.

Según la (OMS) Organización Mundial de la Salud citado por Villafuerte (2014) se define el estrés como: "la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior". El término estrés viene del inglés el cual significa tensión, muchos especialistas indican que la tensión normal, es parte de la vida y necesaria, pero el exceso del estrés llamado distress es la negativa y afecta la vida personal y laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés es definido como “la reacción no determinada que presenta el organismo de un individuo ante las demandas que provienen del exterior”. El significado de la palabra proviene del inglés en donde significa tensión. Según expertos, sugieren que la atención es tanto normal y necesaria en la vida de las personas, pero el exceso de esta tensión e conocido como distress (la versión negativa y que afecta la vida personal y laboral del individuo).

El estrés también se relaciona con la percepción que tiene un individuo de un estresor, lo que habitualmente se define como las condiciones o eventos que resultan en tensión. En un corto plazo el estrés percibido puede afectar las actitudes o el comportamiento de un individuo, pero es a partir de un período más prolongado que estos efectos afectan a su equilibrio Kahn Byosiere citado por Cirera Oswaldo, (2012)

Como se ha dicho el estrés de igual manera es considerado relacionado a la captación que posee una persona ante un estresor, lo que generalmente es definido como las situaciones que provocan la tensión. Aunque en un corto periodo de tiempo que el estrés es percibido puede afectar las conductas de cada individuo, pero en realidad es cuando el estrés lleva un tiempo más amplio que afecta en su equilibrio.

Tipos de estrés

Se han establecido dos tipos o formas de estrés. Uno de estos es positivo (Eustrés) y el otro es negativo (Distrés):

Eustrés

Representa aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara el cuerpo y la mente para una función óptima. En este estado de estrés, el individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, así como experiencias agradables y satisfactorias.

La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado, es lo que lo mantiene viviendo y trabajando. El individuo expresa y manifiesta sus talentos especiales y su imaginación e iniciativa en forma única/original. Se enfrentan y resuelven problemas David Pérez Núñez (2014).

Lo dicho hasta aquí este tipo de estrés se presenta cuando el individuo interactúa con su estresor, pero logra tener su mente calmada, creativa y abierta y se prepara física y psicológicamente para las funciones a desempeñar. En este tipo de estrés también encontramos emociones positivas como el sentir placer, alegrías, estados calmados y equilibrados, además de sentir experiencias agradables y satisfactorias.

Es característico que las personas con este tipo de estrés (estrés positivo), sean creativos y motivados. Aspectos que lo mantienen firme en su día a día. Por lo general la persona expresa sus especialidades y talentos de una forma no ordinaria e incluso resuelven sus problemas.

Distrés

“Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado” David Pérez Núñez (2014).

Así mismo este tipo de estrés es el negativo, el cual desencadena una excesiva sobrecarga de trabajo no adecuada para el individuo, lo que naturalmente provoca un desequilibrio físico y psicológico del individuo que genera un bajo rendimiento en sus actividades cotidianas.

Las fuentes típicas de estrés, según las menciona Martínez Selva citado por San Rafael (2013) son:

- Las condiciones físicas del trabajo, como la temperatura, la pureza del aire, el espacio físico, la luminosidad, el ruido, el mobiliario, las máquinas e instrumentos de trabajo. Éstos son unos de los aspectos más evidentes a la hora de evaluar las fuentes de estrés. Las medidas preventivas y las inspecciones disponen de indicadores que permiten conocer el grado de salubridad del empleo, el grado de peligrosidad que puede tener y sus posibles repercusiones.
- La distribución temporal del trabajo, como la duración, su distribución a lo largo del día, el trabajo nocturno o el trabajo por turnos, y la velocidad a la que se completa, son factores muy importantes. La exigencia de cumplir tareas en un tiempo limitado o escaso es un importante factor de estrés. Los factores de personalidad desempeñan un importante papel, ya que hay individuos que prefieren llevar un ritmo de trabajo elevado, pueden soportar encargos de tareas para finalizarlas con límites de tiempo ajustados y se sienten cómodos trabajando así, como pueden ser los periodistas, controladores aéreos, entre otros.
- Otra fuente de estrés deriva de lo que se denomina nivel ocupacional y de las tareas que desempeña el trabajador. La falta de definición de las labores a realizar lleva

a la ambigüedad del rol, de forma tal que el empleado no sabe qué debe hacer o qué se espera de él, porque tiene información insuficiente.

Dicho de otra manera, una de las fuentes más comunes de las situaciones estresantes dentro del ámbito laborales se destaca las siguientes: la temperatura, las condiciones físicas del trabajo, la luminosidad, la pureza del aire. La movilidad, el ruido, las maquinas e instrumentos de trabajos, entre otros. cuando se procede a evaluar el ambiente, debido a que el personal de trabajo es un elemento clave en cada empresa pública o privada. Entre los factores más importante se encuentran la distribución temporal del trabajo, la duración, la distribución a lo largo del día, trabajos nocturnos y de horarios rotativos y la velocidad con la que esta se lleva a cabo. Cabe recalcar que cada empleado desempeña sus labores de forma diferente, en otras palabras, hay quienes son más eficientes que otros, su ritmo de trabajo difiere unos de otros siendo el tipo de personalidad más destacables entre los factores estresantes.

Ámbito laboral

El ámbito laboral es el medio de una serie de actividades que en conjunto tienen un mismo objetivo. Se tomaron en consideración las aportaciones de diversos autores que se mencionaran a continuación:

Tagiuri y Pace citado por Olaz (2013) coinciden en señalar que el clima laboral es ante todo una “cualidad” del medio ambiente de una organización, que la experimentan sus miembros e influye en su conducta.

Cómo se ha venido mencionado el medio ambiente laboral juega un papel muy importante dentro de las consecuencias del estrés debido a que las conductas de cada uno de los empleados van a influir dentro de su desempeño cotidiano.

También Álvarez citado por Olaz (2013) enfatiza en la idea del ambiente y de cómo éste, sea favorable o no, para los miembros de la organización, terminará repercutiendo en la definición del concepto de clima y, por extensión, impulsando en mayor o menor medida el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral.

Como se afirmó anteriormente, el ambiente laboral es considerado y depende de los miembros o empleados que este se vuelva favorable o desfavorable y repercutirá en las funciones que serán ejercidas y de igual forma de la satisfacción laboral tanto para los miembros como para organización establecida.

La doctora Martínez (2012) afirma que “el clima laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización. Constituye una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones”.

Lo que nos afirma Martínez, no es diferente a lo que aportan Álvarez, Tagiuri y Pace en cuanto al clima laboral ya que la armonía de los miembros es un factor muy importante para que una organización con un valor satisfactorio, no obstante, debemos tener en cuenta que esto dependerá de la percepción y la participación conjunta de los empleados.

Según Daza (2011), el estrés tendría su origen en el tipo de demandas exteriores que se producen. Sin embargo, la consideración única de estos aspectos exteriores dejaría sin explicación las diferentes reacciones individuales de sujetos en una misma situación laboral.

Entre los estresores exteriores podemos destacar los siguientes:

- Sobrecarga de trabajo: El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla) está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.
- Infra carga de trabajo: El volumen del trabajo está muy por debajo del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador.
- infrautilización de habilidades: Las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador.
- Repetitividad: No existe una gran variedad de tareas a realizar (son monótonas y rutinarias) y/o son repetidas en ciclos de muy poco tiempo.
- Ritmo de trabajo: El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, concediendo la organización poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo al trabajador.
- Ambigüedad de rol: Existe una inadecuada información al trabajador sobre su rol laboral y organizacional.

- Conflicto de rol: Existen demandas conflictivas, o que el trabajador no desea cumplir. Oposición ante las distintas exigencias del trabajo, conflictos de competencia.
- Relaciones personales: Problemática derivada de las relaciones (dependiente o independientes del trabajo) que se establecen en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo.
- Inseguridad en el trabajo: Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo (despido).
- Promoción: La organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas del trabajador de ascender en la escala jerárquica.
- Falta de participación: La empresa restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores tanto en temas relativos a su propia tarea como en otros aspectos del ámbito laboral.
- Control: Existe una amplia y estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores.
- Formación: Falta de entrenamiento o de aclimatación previo al desempeño de una determinada tarea.
- Cambios en la organización: Cambios en el ámbito de la organización que suponga por parte del trabajador un gran esfuerzo adaptativo que no es facilitado por la empresa.
- Responsabilidad: La tarea del trabajador implica una gran responsabilidad (tareas peligrosas, responsabilidad sobre personas)
- Contexto físico: Problemática derivada del ambiente físico del trabajo, que molesta, dificulta e impide la correcta ejecución de las demandas del trabajo y que en algunos momentos por su peligrosidad puedan provocar en el individuo un sentimiento de amenaza.

De acuerdo a lo mencionado, podemos resumir que las demandas acerca de los aspectos estresantes varían desde la sobre carga laboral, ritmo de trabajo, conflictos de rol que desempeña cada empleado, sus relaciones personales, su inseguridad sobre su estabilidad laboral , los cambios en la organización y su responsabilidad y sobre el contexto laboral o las problemáticas que se presentan en el ambiente del trabajo, todo esto llena de estrés así también de inseguridades y les desmotiva a cada empleado a desenvolverse de una manera óptima en cada labor que se les encarga a desarrollar.

Características de la persona

Numerosos investigadores han demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción de estrés. Esto no quiere decir que el solo hecho de tener una serie de características personales determinadas desencadenen por sí mismas el estrés, sino que aumenta la vulnerabilidad de esos sujetos para que cuando se den unas determinadas situaciones o demandas, el sujeto tenga más probabilidades de sufrir una situación de estrés. El modo de actuación de estas características en la generación del estrés proviene de la descompensación, desequilibrio o incongruencia entre lo que exteriormente es demandado u ofrecido y lo que los individuos necesitan, desean o son capaces de hacer. Hay que considerar que esas características están afectadas por una gran variabilidad interindividual e, incluso, también son variables en un mismo individuo a lo largo de su historia personal. Daza (2011).

Dicho de otra manera, según varios expertos que han verificado que existe una serie de ascendencia, que son características personales en el desencadenante del estrés. Esto no significa que dichas características provocan por sí mismo el estrés, si no que va creciendo la vulnerabilidad de cada individuo para determinadas situaciones en donde se les presenten estrés no obstante esto va a depender de la forma de actuar de la “situación estresante” entre el desequilibrio y lo que la persona necesita o son capaces de hacer. Cabe recalcar que cada persona o cada individuo expresa de diferente manera o reacciona dependiendo a la experiencia que cada uno tiene.

Causas y Efectos del Estrés Laboral

El estrés laboral es uno de los temas más importantes en muchos países y en diferentes tipos de puestos de trabajo. El estrés tiene muchas consecuencias negativas, incluyendo enfermedades circulatorias y gastrointestinales, otros problemas físicos, psicosomáticos, psicosociales, y baja productividad. Se ha puesto un creciente énfasis en mejorar las condiciones y organización del trabajo con respecto al estrés en el trabajo, y sobre las medidas prácticas para hacer frente a situaciones de trabajo estresantes. Estudios recientes de la OIT indican que hay puntos de control de aplicación común para el estudio y reducción el estrés en el trabajo Villafuerte V (2014).

Dicho lo anterior, el tema del estrés laboral es uno de los más comunes en la mayoría de los países y en varios puestos de trabajos. El estrés trae consigo una serie de consecuencias

negativas como enfermedades tanto gastrointestinales como circulatorias, problemas físicos, psicosomáticos, psicosociales y baja productividad.

Se ha tomado mucho en cuenta en buscar mejorar las condiciones de trabajo en relación con el estrés, así mismo se toman medidas para que la persona pueda hacer frente a cada situación que le genere estrés, existen estudios que dan a entender que hay varios puntos de control que sirven para la reducción de estrés en el trabajo.

TÉCNICAS APLICADAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

En esta investigación para la recolección de información, se utilizó la terapia cognitiva conductual. Así mismo se utilizó una serie de herramientas e instrumentos que se describirán a continuación:

Observación directa e indirecta

Son dichas observaciones donde el psicólogo y el paciente tiene un contacto directo durante la entrevista en el cual se le identifica tanto los signos y síntomas que el paciente expresa a través de su comportamiento; es decir cuáles son los gestos que expresa al hablar, su tipo de vestimenta, su postura, entre otros. Por lo cual toda esta información nos permite tener una mejor perspectiva del paciente que será crucial para el tratamiento correspondiente.

Entrevista

Establecida como una técnica. Es un dialogo que usualmente nos genera información relacionada a los antecedentes del paciente también su información médica, familiar, laboral y social. En donde al paciente se le realizan preguntas abiertas y cerradas con el objetivo de que nos exprese su malestar o problemática con el fin de llegar a un adecuado tratamiento terapéutico.

Historia clínica

Se trata de una herramienta la cual consta en la información detallada del paciente que se obtuvo en las observaciones y la entrevista, dicha información va plasmada de forma consecutiva partiendo de los datos personales, la anamnesis, exploración física o clínica de su fenomenología y culminando con el diagnóstico, tratamiento y esquema terapéutico.

Test de escala de apreciación del estrés (EAE)

Se aplicó este test con la finalidad de conocer las situaciones que generalmente provocan estrés en el paciente. El tiempo establecido para la aplicación de este test es de aproximadamente 30 minutos, se aplica en individuos de entre 18 y 85 años de edad, cuenta con 4

escalas independientes qué son; estrés general, acontecimientos estresantes en ancianos, estrés socio-laboral y estrés en la conducción.

Test de Burnout o Estrés laboral

Este test nos permite medir la tendencia que tiene una persona a evaluarse a sí misma de forma negativa en cuanto a sus capacidades para realizar sus trabajos, tiene un tiempo de duración de entre 15 y 20 minutos. Con este test podemos medir tres aspectos específicos que son; el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal.

Diferenciando hechos, pensamientos y sentimientos

Se trata de un formato que nos permite identificar cuáles son los eventos que generan estrés en el paciente. Dicho formato es realizado por el paciente sin límite de tiempo en el cual el paciente va describiendo el evento, sus pensamientos y sus sentimientos. Además, le permite al paciente identificar y diferenciar cuáles son sus pensamientos y sus sentimientos.

RESULTADOS OBTENIDOS

SOLUCIONES PLANTEADAS

Presentación del caso; hombre de 25 años de edad oriundo de la ciudad Puerto Fijo del estado Falcón del país Venezuela que reside en el país de Ecuador en la ciudad de Babahoyo hace año y medio, instrucción superior, estado civil unión libre hace un año y tres meses, religión cristiano evangélico, trabaja de comerciante con una experiencia de año y medio aproximadamente en el cual en el último año le ha presentado una serie de obstáculos debido a su nuevo estilo de vida y de trabajo, lo cual aún le resulta difícil y estresante adaptarse a cada trabajo por el que ha pasado debido a que no cuenta con la experiencia adecuada en los labores que desempeña en el país.

Sesión 1

Esta sesión fue aplicada el 21/01/2021 la cual se la realizó de 10:00 am a 10:45 am por videollamada telefónica donde se estableció el rapport donde el paciente tubo el espacio para expresar como se sentía con respecto a su problemática. A pesar de esto, al principio el paciente no se sentía seguro debido a que él se manifestaba “que era una pérdida de tiempo” debido a que tenía muchas responsabilidades en su trabajo, pero se logró que el paciente pueda colaborar con la recolección de información. Se procedió a llenar la historia clínica junto al paciente y se aclaró el motivo de consulta. De la misma forma, se detalló la manera en que vamos a llevar todas las sesiones terapéuticas.

Sesión 2

Esta sesión fue aplicada el 28/01/2021 la cual se realizó de 10:00 am a 10:45 am por videollamada telefónica. Durante la sesión se procedió a darle al paciente al explicación de la terapia con la cual se va a trabajar durante las futuras sesiones, la cual es la psicoterapia cognitiva conductual, en donde le resultaba difícil de entender al paciente, por lo que se requirió la aplicación del formato diferenciando hechos, pensamientos y sentimientos, el cual consiste en que el paciente pueda identificar y diferenciar en cualquier situación lo que piensa y lo que siente, el mismo formato se le pidió al paciente que lo termine en casa y que se tratara en la siguiente sesión.

Sesión 3

Esta sesión fue aplicada el 04/02/2021 la cual se realizó de 10:00 am a 10:45 am por videollamada telefónica. En la cual se realizó la revisión de la tarea enviada la última sesión ya mencionada. Además, se procedió a la aplicación del Test de escala de apreciación del estrés (EAE), obteniendo una puntuación de 73 que de acuerdo al test corresponde a la escala S con el factor II que indica un factor relativo a las condiciones del trabajo, al finalizar el test, se le pidió al paciente que exprese sus pensamientos acerca del desempeño laboral que ha venido realizando durante este último año.

Sesión 4

Esta sesión fue aplicada el 11/02/2021 la cual se realizó de 10:00 am a 10:45 am por videollamada telefónica. En donde se procedió a aplicar el test de Burnout o Estrés laboral. Lo cual

nos arrojó una puntuación de 24 que, de acuerdo a las puntuaciones del test, lo cataloga como un cansancio emocional medio. Al finalizar el test se aplicó una terapia de relajación de unos 15 minutos aproximadamente.

Sesión 5

Esta sesión fue aplicada el 18/02/2021 la cual se realizó de 10:00 am a 10:45 am por videollamada telefónica. Aquí se realizó la devolución de la información recolectada de las sesiones anteriores y de las pruebas psicométricas aplicadas, también se le comentó acerca de los signos y síntomas expresados. Al finalizar la sesión, se le preguntó al paciente, como ha ido su situación con el estrés que sentía a lo cual manifestó sentirse más aliviado y ha podido sobrellevar sus actuales actividades laborales además que pone en práctica la técnica de relajación cada vez que se le sale de control alguna situación.

SITUACIONES DETECTADAS

De acuerdo a la sintomatología y a los test que fueron aplicados, afirmaron que nuestro paciente presenta estrés, ya que durante las sesiones se constató que las diversas situaciones o eventos que le ocasionaban malestar en el trabajo, trayendo como consecuencia la evidencia de los siguientes síntomas como la falta de concentración en las actividades laborales, falta de sueño, irritabilidad con sus compañeros de trabajo, tristeza, fatiga, entre otros.

Debido a la presencia de estos síntomas podemos dar como diagnóstico presuntivo de acuerdo a la clasificación del cie10 y del DSM-V:

- F43.0 Reacción a estrés agudo
- V62.29 (Z56.9) otros problemas relacionados al empleo

A continuación, el cuadro sindrómico:

Área cognitiva: el paciente se encuentra ubicado en tiempo y espacio, con una atención aparentemente normal, no presentó dificultades en su memoria a corto y largo plazo, su léxico era acorde a su nivel de preparación sin embargo durante la entrevista tubo bloqueos a la hora de expresar su problema.

Área afectiva: el paciente expresó sentir mucha tristeza y soledad en sus actividades laborales debido a que no lograba rendir como él está acostumbrado en su país natal también manifiesta que se siente rechazado por sus compañeros de trabajo, todo eso genera fatiga ya que expresó que intentaba de diversas maneras empatizar o socializar con sus compañeros.

Es necesario recalcar que de acuerdo a las puntuaciones obtenidas en los test y a lo que mencionaba en las sesiones se puede deducir que el paciente presenta cansancio emocional con una intensidad media por lo que todo esto parece confirmar que sus actividades laborales son las que se ven afectadas debido a la presión que en él se ejercía con las distorsiones cognitivas como las siguientes frases; “si me despiden, no seré capaz de conseguir otro empleo” o “no siento que esté trabajando como antes” o “no seré capaz de conservar el trabajo” , así mismo durante las sesiones el paciente se mostraba desanimado, presentaba cambios físicos durante las rutinas incluso hubieron días en los que no colaboraba con la sesión planteada a diferencia de otras ocasiones en donde se mostraba bastante colaborador y optimista hasta mantenía el contacto visual en todo momento.

Área de pensamiento: el paciente manifestó ciertas molestias tanto dentro como fuera del trabajo las cuales manifestadas en su rendimiento laboral teniendo en cuenta que le generan pensamientos irracionales o distorsiones cognitivas que van desde no ser apto para el cargo que desempeña hasta no poder adaptarse al ambiente y a las funciones a desempeñar.

Por otra parte, el paciente expresaba que además de presentarse los inconvenientes en su trabajo también se veían reflejados en su hogar dado que él se mostraba muy irritado, molesto y distante al no poder darle solución a sus problemas incluso tenía pensamientos de que los problemas que se le presentaban en el trabajo son a casusa de ser extranjero.

Área somática: para empezar, el paciente expresaba no poder dormir las horas necesarias durante los días antes de trabajar, no solía tener mucho apetito de hecho había días en los que solamente almorzaba, incluso en sus horas de descanso, aun cuando tenía mucha hambre los problemas por lo que estaba pasando le hacían perder el apetito.

De igual manera el paciente manifestó sentir alteraciones fisiológicas como consecuencias de su estrés lo que le dio como resultado ocasiones donde sentía cefaleas (otras de

las razones por las que perdía el apetito y el sueño) todos estos síntomas daban como resultado que carezca de energía para realizar sus actividades laborales.

SOLUCIONES PLANTEADAS

Para la respectiva solución de este caso se tomaron en consideración cada aspecto de la problemática del migrante debido al objetivo del estudio de caso es determinar de qué manera el estrés por emigración repercute en el ámbito laboral de un paciente. Considerando todos los puntos específicos de esta investigación, así como los criterios de diagnóstico que se cumplen para que el paciente padezca reacción de estrés agudo. La psicoterapia aplicada para este trastorno es la terapia cognitiva conductual, ya que dentro de las distorsiones cognitivas se encuentran pensamientos autónomos.

Esquema terapéutico

Categorías	Objetivos	Técnicas	Actividad	N° de sesión	Resultados esperados
Cognitivo	Identificar las distorsiones cognitivas	Reestructuración cognitiva	Conocer e identificar las distorsiones cognitivas que presenta el paciente	2	El paciente logró reconocer que las distorsiones cognitivas son las que le generan las situaciones estresantes
Conductual	Conocer las situaciones que le generan estrés	-Diferenciando hechos, pensamientos y sentimientos.	Se le pidió al paciente que en una tabla el separe la situación, lo que pensó y como se sintió.	1	El paciente logró conocer la diferencia en sí mismo entre sus hechos, sentimientos y pensamientos
		-técnica de relajación	Se trata de que en situaciones de enojo el paciente proceda a realizar una	1	Mediante la actividad el paciente logre dominar la técnica de

			adecuada respiración durante varios segundos hasta poder reprimir su enojo y actuar correctamente		relajación para futuras situaciones
Afectivo	Identificar las emociones y sentimientos que presenta el paciente	Psicoeducación	Se comenzó con una charla por medio de diapositivas donde el paciente pudo identificar los tipos de emociones, seguido de eso se procedió hacer una serie de actividades donde el individuo identifico en sí mismo sus emociones y sentimientos	1	Mediante tareas enviadas a casa el paciente logró reconocer o identificar lo que siente en cada situación que se le presente

CONCLUSIONES

Como se ha mencionado por medio de este estudio de caso, el estrés es uno de los problemas más comunes que se presenta en cada individuo manera diferente y con diferentes consecuencias. El estrés es considerado como una reacción fisiológica la cual se presenta de manera autónoma como respuesta del organismo y que puede traer varias consecuencias en la vida de cada sujeto, así como influir de forma negativa en sus rutias laborales.

En este estudio de caso se procedió a utilizar los conocimientos adquiridos en el área de la salud mental teniendo como objeto de estudio a un migrante que reside en la ciudad de Babahoyo, el cual por medio de diversas técnicas aplicada como los test se llegó a conocer que padece de estrés y se procedió a investigar cómo le influye en el ámbito laboral.

Este trastorno se considera que está relacionado a la captación que posee una persona ante un estresor, lo que comúnmente es definido como los momentos que provocan tensión en el individuo. Esto es encontrad de dos maneras; la que se presenta en un corto periodo de tiempo que puede afectar las conductas de cada persona y la que se presenta en un tiempo más amplio que afecta en su equilibrio.

Existen características que no precisamente provocan por sí mismo el estrés, si no que va creciendo la vulnerabilidad de cada individuo para determinadas situaciones en donde se les presenten estrés no obstante esto va a depender de la forma de actuar en la “situación estresante” entre el desequilibrio y lo que la persona necesita o son capaces de hacer. Cabe recalcar que cada individuo expresa de diferente manera o reacciona dependiendo a la experiencia que cada uno tiene.

Por otro lado, tenemos el ámbito laboral, el cual se lo define como el medio en donde una o varias personas llevan a cabo una serie de actividades con un mismo fin. El medio ambiente laboral juega un papel muy importante dentro de las consecuencias del estrés y viceversa, debido a que las conductas de cada uno de los empleados van a influir dentro de su desempeño cotidiano.

La fuente más común de las situaciones estresantes dentro de los ámbitos laborales se destaca las siguientes: la temperatura, las condiciones físicas del trabajo, la luminosidad, la pureza del aire. La movilidad, el ruido, las maquinas e instrumentos de trabajos, entre otros. Cuando

se procede a evaluar el ambiente, debido a que el personal de trabajo es un elemento clave en cada empresa pública o privada.

Para la recolección de información del paciente se procedió a la aplicación de entrevistas psicológicas, la Escala de Apreciación del Estrés (EAE) y Test de Burnout o Estrés laboral, lo que en conjunto nos dio como resultado un diagnóstico de F43.0 Reacción a estrés agudo. V62.29 (Z56.9) otros problemas relacionados al empleo.

Se recomienda que el paciente siga con sus técnicas aplicadas como la técnica de relajación que consiste que cuando tenga situaciones de enojo proceda a realizar una adecuada respiración durante varios segundos hasta poder reprimir su enojo y actuar correctamente. La técnica de “diferenciando hechos, pensamientos y sentimientos” que como su nombre mismo lo dice, identifica en sí mismo entre sus hechos, sentimientos y pensamientos.

ANEXO

TEST MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

Por favor señale el número que considere más adecuado

	ITEMS	1	2	3	4	5
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
R. P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
A. E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
R. P.	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
A. E.	8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
R. P.	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente					
D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
R. P.	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo					
A. E.	13. Me siento frustrado por el trabajo					
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
A. E.	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
R. P.	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
R. P.	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
R. P.	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					

A. E.	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
R. P.	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma Adecuada					
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

A. E. AGOTAMIENTO EMOCIONAL

D. DESPERSONALIZACIÓN

R. P. REALIZACIÓN PERSONAL

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría "alto", entre el percentil 75 y el 25 en la categoría "medio" y, por debajo del percentil 25, en la categoría "bajo".

La subescala de agotamiento emocional ("emotional exhaustion") (AE) está formada por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo;

la subescala de despersonalización ("despersonalization") (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención;

La subescala de realización personal en el trabajo ("personal accomplishment") (RP) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás.

Mientras que en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización, puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

MÉTODOS PARA EVALUAR EL SÍNDROME BURNOUT.

Aspecto evaluado Respuesta a Sumar:

- Agotamiento Emocional 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- Despersonalización 5,10,11,15,22
- Realización Personal 4,7,9,12,17,18,19,21

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

- Subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.
- Subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.
- Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia del síndrome.

E A E

Hoja de respuestas

Apellidos y Nombre _____ Sexo _____ Edad _____

Estudios/Título académico _____

Residencia _____ Profesión _____

MARQUE CON UNA X EL RECUADRO DE LA ESCALA A CONTESTAR:

G A S C

Compruebe que el número de la fila donde anota su respuesta coincide con el del cuadernillo.

Ejemplo: "Castigo inmerecido" SI NO 0 1 2 3 A P

	SI	NO	Intensidad	Tiempo		SI	NO	Intensidad	Tiempo
1.	SI	NO	0 1 2 3	A P	28.	SI	NO	0 1 2 3	A P
2.	SI	NO	0 1 2 3	A P	29.	SI	NO	0 1 2 3	A P
3.	SI	NO	0 1 2 3	A P	30.	SI	NO	0 1 2 3	A P
4.	SI	NO	0 1 2 3	A P	31.	SI	NO	0 1 2 3	A P
5.	SI	NO	0 1 2 3	A P	32.	SI	NO	0 1 2 3	A P
6.	SI	NO	0 1 2 3	A P	33.	SI	NO	0 1 2 3	A P
7.	SI	NO	0 1 2 3	A P	34.	SI	NO	0 1 2 3	A P
8.	SI	NO	0 1 2 3	A P	35.	SI	NO	0 1 2 3	A P
9.	SI	NO	0 1 2 3	A P	36.	SI	NO	0 1 2 3	A P
10.	SI	NO	0 1 2 3	A P	37.	SI	NO	0 1 2 3	A P
11.	SI	NO	0 1 2 3	A P	38.	SI	NO	0 1 2 3	A P
12.	SI	NO	0 1 2 3	A P	39.	SI	NO	0 1 2 3	A P
13.	SI	NO	0 1 2 3	A P	40.	SI	NO	0 1 2 3	A P
14.	SI	NO	0 1 2 3	A P	41.	SI	NO	0 1 2 3	A P
15.	SI	NO	0 1 2 3	A P	42.	SI	NO	0 1 2 3	A P
16.	SI	NO	0 1 2 3	A P	43.	SI	NO	0 1 2 3	A P
17.	SI	NO	0 1 2 3	A P	44.	SI	NO	0 1 2 3	A P
18.	SI	NO	0 1 2 3	A P	45.	SI	NO	0 1 2 3	A P
19.	SI	NO	0 1 2 3	A P	46.	SI	NO	0 1 2 3	A P
20.	SI	NO	0 1 2 3	A P	47.	SI	NO	0 1 2 3	A P
21.	SI	NO	0 1 2 3	A P	48.	SI	NO	0 1 2 3	A P
22.	SI	NO	0 1 2 3	A P	49.	SI	NO	0 1 2 3	A P
23.	SI	NO	0 1 2 3	A P	50.	SI	NO	0 1 2 3	A P
24.	SI	NO	0 1 2 3	A P	51.	SI	NO	0 1 2 3	A P
25.	SI	NO	0 1 2 3	A P	52.	SI	NO	0 1 2 3	A P
26.	SI	NO	0 1 2 3	A P	53.	SI	NO	0 1 2 3	A P
27.	SI	NO	0 1 2 3	A P					

En A = Número de SI

A = Puntuaciones en Intensidad

Total =

Total = Centil =

En P =

P =



HISTORIA CLÍNICA

HC. # _____

Fecha: ____/____/____

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombres: _____ Edad: _____

Lugar y fecha de nacimiento: _____

Género: _____ Estado civil: _____

Religión: _____

Instrucción: _____

Ocupación: _____

Dirección: _____ Teléfono: _____

Remitente: _____

2. MOTIVO DE CONSULTA

3. HISTORIA DEL CUADRO PSICOPATOLÓGICO ACTUAL

4. ANTECEDENTES FAMILIARES

- a. Genograma (Composición y dinámica familiar).
- b. Tipo de familia.

c. Antecedentes psicopatológicos familiares.

5. TOPOLOGÍA HABITACIONAL

6. HISTORIA PERSONAL

6.1. ANAMNESIS

Embarazo, parto, lactancia, marcha, lenguaje, control de esfínteres, funciones de autonomía, enfermedades.

6.2. ESCOLARIDAD (Adaptabilidad, rendimiento, relación con pares y maestros, aprendizaje, cambios de escuela).

6.3. HISTORIA LABORAL

6.4. ADAPTACIÓN SOCIAL

6.5. USO DEL TIEMPO LIBRE (ocio, diversión, deportes, intereses)

6.6. AFECTIVIDAD Y PSICOSEXUALIDAD

6.7. HÁBITOS (café, alcohol, drogas, entre otros)

6.8. ALIMENTACIÓN Y SUEÑO

6.9. HISTORIA MÉDICA

6.10. HISTORIA LEGAL

6.11. PROYECTO DE VIDA

7. EXPLORACION DEL ESTADO MENTAL

7.1. FENOMENOLOGÍA (Aspecto personal, lenguaje no verbal, biotipo, actitud, etnia, lenguaje)

7.2. ORIENTACIÓN

7.3. ATENCIÓN

7.4. MEMORIA

7.5. INTELIGENCIA

7.6. PENSAMIENTO

7.7. LENGUAJE

7.8. PSICOMOTRICIDAD

7.9. SENSOPERCEPCION

7.10. AFECTIVIDAD

7.11. JUICIO DE REALIDAD

7.12. CONCIENCIA DE ENFERMEDAD

7.13. HECHOS PSICOTRAUMATICOS E IDEAS SUICIDAS

8. PRUEBAS PSICOLOGICAS APLICADAS

9. MATRIZ DEL CUADRO PSICOPATOLOGICO

Función	Signos y síntomas	Síndrome
Cognitivo		
Afectivo		
Pensamiento		
Conducta social - escolar		
Somática		

9.1. Factores predisponentes:

9.2. Evento precipitante:

9.3. Tiempo de evolución:

10. DIAGNÓSTICO ESTRUCTURAL

11. PRONÓSTICO

12. RECOMENDACIONES

13. ESQUEMA TERAPÉUTICO

Hallazgos	Meta Terapéutica	Técnica	Número de Sesiones	Fecha	Resultados Obtenidos

Firma del pasante

BIBLIOGRAFÍA

- Cirera Oswaldo, Y. &. (2012). *Imparto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones*. Obtenido de Imparto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones:
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>
- Daneri, D. M. (2012). *BIOLOGÍA DEL COMPORTAMIENTO*. Obtenido de BIOLOGÍA DEL COMPORTAMIENTO:
https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf
- David Pérez Núñez, I. J. (2014). *SciELO - Scientific Electronic Library Online*. Obtenido de SciELO - Scientific Electronic Library Online:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252014000300009
- Daza, F. M. (2011). *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*. Obtenido de El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral:
https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_318.pdf/2c36529c-e315-4b60-9b6d-33cb81a8bfd0
- Martínez, B. (2012). *wolters klwer*. Obtenido de wolters klwer:
https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTQyNLtbLUouLM_DxbIwMDS0NDAzOQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAvXw9PDUAAAA=WKE
- McEwen. (octubre de 2020). *Asociación Murciana de Neurociencia*. Obtenido de Asociación Murciana de Neurociencia: <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/amp/>
- Olaz, Á. (2013). *EL CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIABLE*. . Obtenido de EL CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIABLE. :
<https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>

San Rafael, M. (2013). *ENFERMEDADES LABORALES*:. Obtenido de

ENFERMEDADES LABORALES:.

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf

Villafuerte, V. (2014). *“El Estrés y su influencia en el Desempeño Laboral en los empleados de la Compañía Kleinturs*. Obtenido de “El Estrés y su influencia en el Desempeño Laboral en los empleados de la Compañía Kleinturs:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3654/1/T-UCE-0007-175.pdf>

Villafuerte, V. G. (2014). *“El Estrés y su influencia en el Desempeño Laboral en los empleados de la Compañía Kleinturs*. Obtenido de “El Estrés y su influencia en el Desempeño Laboral en los empleados de la Compañía Kleinturs:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3654/1/T-UCE-0007-175.pdf>