

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TEMA:

Análisis de las buenas prácticas para el control del estrés laboral en el personal de cuidado de adultos mayores en un centro gerontológico residencial.

AUTOR:

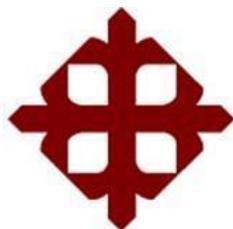
Quintero Loor, Octavio Adolfo

**Previo a la obtención del grado Académico de:
MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TUTOR:

Psic. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia Mgs

**Guayaquil, Ecuador
26 de febrero 2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Quintero Loor, Octavio Adolfo**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo**.

DIRECTOR

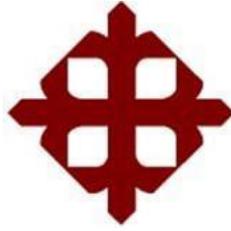
Psic. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia, Mgs

REVISOR

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Loaiza Cucalón, Ricardo Alberto, Mgs

Guayaquil, a los 26 días del mes de febrero del año 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Quintero Loor, Octavio Adolfo

DECLARO QUE:

El Artículo Profesional de Alto Nivel **Análisis de las buenas prácticas para el control del estrés laboral en el personal de cuidado de adultos mayores en un centro gerontológico residencial**, previa a la obtención del **Grado académico de Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

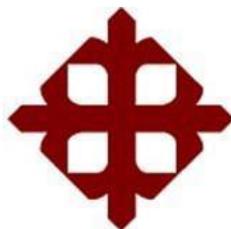
Guayaquil, a los 26 del mes de febrero del año 2025

AUTOR



Firmado electrónicamente por:
**OCTAVIO ADOLFO
QUINTERO LOOR**

f. _____
Quintero Loor, Octavio Adolfo



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Quintero Loor, Octavio Adolfo**, Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Artículo Profesional de Alto Nivel del Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo** titulado: **Análisis de las buenas prácticas para el control del estrés laboral en el personal de cuidado de adultos mayores en un centro gerontológico residencial**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

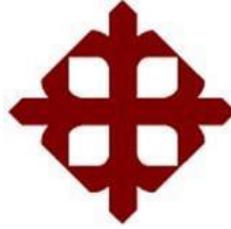
Guayaquil, a los 26 días del mes de febrero del año 2025

AUTOR



Firmado electrónicamente por:
**OCTAVIO ADOLFO
QUINTERO LOOR**

f. _____
Quintero Loor, Octavio Adolfo



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

 INFORME DE ANÁLISIS <i>magister</i>		
ANÁLISIS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS PARA EL CONTROL DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE CUIDADO DE ADULTOS MAYORES EN UN CENTRO GERONTOLÓGICO RESIDENCIAL		
Nombre del documento: ENTREGA FINAL ARTÍCULO ANÁLISIS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS PARA EL CONTROL DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE CUIDADO DE ADULTOS MAYORES EN UN CENTRO GERONTOLÓGICO RESIDENCIAL 3 DE ENERO.docx ID del documento: 6443d0713eebe7c61107849bc9d1e65bc2fc8f05 Tamaño del documento original: 1,66 MB Autor: OCTAVIO QUINTERO LOOR	Depositante: OCTAVIO QUINTERO LOOR Fecha de depósito: 9/2/2025 Tipo de carga: url_submission fecha de fin de análisis: 9/2/2025	Número de palabras: 11.056 Número de caracteres: 73.574

INFORME DE COMPILATIO

TEMA: Análisis de las buenas prácticas para el control del estrés laboral en el personal de cuidado de adultos mayores en un centro gerontológico residencial

MAESTRANTE: Quintero Loor, Octavio Adolfo

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, I COHORTE

ELABORADO POR: PSIC.ALEXANDRA GALARZA COLAMARCO,MGS

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Agradecimiento

En primer lugar, elevo mi gratitud a Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza durante cada etapa de este proyecto. Sin Su luz y dirección, este camino habría sido mucho más difícil de transitar.

A mi familia, que con su amor y paciencia me ha brindado un apoyo incondicional. Su compañía, su fe en mis capacidades y sus palabras de aliento han sido un pilar fundamental para llegar hasta aquí. Este logro también es de ustedes.

De manera especial, quiero expresar mi profundo agradecimiento al equipo humano del Centro Gerontológico Hogar Esperanza No. 2. Su dedicación, colaboración y entrega han sido esenciales para llevar adelante este trabajo. Cada uno de ustedes, desde los cuidadores hasta los colaboradores administrativos, encarna el compromiso con la misión de brindar una vida digna y llena de amor a nuestros adultos mayores. Este proyecto no habría sido posible sin su apertura y apoyo constante.

Dedicatoria

Dedico este esfuerzo a los adultos mayores que hacen del Hogar Esperanza No. 2 un lugar lleno de historias, experiencias y sabiduría. Ustedes son la inspiración detrás de cada idea, cada palabra y cada acción plasmada en este trabajo. Su resiliencia, su alegría y su capacidad de enseñarnos a valorar lo esencial en la vida nos motivan a seguir adelante con renovado entusiasmo.

También dedico este trabajo a mi familia, que siempre me recuerda la importancia del amor, el respeto y el compromiso con los demás. Su ejemplo guía mis pasos y refuerza mi propósito de servir y cuidar.

Que este proyecto sea una pequeña contribución para mejorar el bienestar de quienes más lo necesitan, y una prueba de que, con esfuerzo conjunto y dedicación, podemos construir un mundo más humano y solidario para todos.

Índice General

Dedicatoria.....	VII
RESUMEN	X
Abstract	XI
Introducción	1
Marco Teórico.....	5
Metodología	15
Resultados	16
Discusión.....	20
Conclusiones	22
Recomendaciones.....	24
Guía de Buenas prácticas para aplicar a los colaboradores de Centros gerontológicos	25
Referencias Bibliográficas	30
Anexos	35
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 - Datos Sociodemográficos	17
Tabla 2 - Nivel de Riesgos Psicosociales.....	18
Tabla 3 - Correlación entre variables	18
Tabla 4 - Significancia entre variables.....	19
Tabla 5 - Matriz de resultados	36

RESUMEN

Este estudio analiza las buenas prácticas para el control del estrés laboral en el personal de cuidado de adultos mayores en el centro Gerontológico Hogar Esperanza No. 2 Guayas, Ecuador. Se realizó una investigación de enfoque mixto, que incluyó una revisión teórica de los modelos de "zonas azules" y su aplicación al bienestar de cuidadores, así como un estudio empírico en el mismo centro. Se aplicó el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales a 49 cuidadores. Los resultados revelaron áreas de preocupación significativas, principalmente en desarrollo de competencias, margen de acción y control y riesgo de acoso laboral. Se identificaron estrategias efectivas para mitigar el estrés, incluyendo programas de capacitación continua, mejora de la comunicación y apoyo psicológico. El estudio concluye con recomendaciones para implementar buenas prácticas adaptadas al contexto local, aportando y contribuyendo a la creación de entornos laborales más saludables y resilientes en los centros gerontológicos de Guayaquil.

Palabras claves: cuidadores, bienestar, centros gerontológicos, buenas prácticas, zonas azules

Abstract

This study analyzes good practices for the control of work stress in the elderly care staff at the Hogar Esperanza No. 2 Gerontological Center Guayas, Ecuador. A mixed approach research was carried out, which included a theoretical review of "blue zone" models and their application to the well-being of caregivers, as well as an empirical study in the same center. The psychosocial evaluation questionnaire in workplaces was applied to 49 caregivers. The results revealed significant areas of concern, mainly in skills development, scope for action and control, and risk of workplace harassment. Effective strategies to mitigate stress were identified, including ongoing training programs, improved communication, and psychological support. The study concludes with recommendations to implement good practices adapted to the local context, contributing to the creation of healthier and more resilient work environments in the gerontological centers of Guayaquil.

Keywords: caregivers, welfare, gerontological centers, good practices, blue zones

Introducción

El cuidado de adultos mayores se ha convertido en una tarea cada vez más demandante en nuestra sociedad, particularmente en centros gerontológicos donde el personal enfrenta desafíos únicos y complejos. El estrés laboral en este contexto no solo afecta la salud y el bienestar de los cuidadores, sino que también puede impactar negativamente en la calidad de atención brindada a los adultos mayores (Bedoya Buritica et al., 2020). Esta realidad se ha visto exacerbada por la reciente pandemia de COVID-19, que ha amplificado las presiones sobre el personal de cuidado y ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de la población geriátrica ante nuevas amenazas de salud (Nikolich-Zugich et al., 2020).

En Ecuador, y específicamente en Guayaquil, el envejecimiento de la población ha generado un aumento significativo en la demanda de servicios de cuidado gerontológico. Según proyecciones del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2020), se espera que la población de adultos mayores en Ecuador se duplique para el año 2050, pasando del 7% actual al 14% de la población total. Este cambio demográfico plantea desafíos importantes para el sistema de salud y los servicios de cuidado a largo plazo. Sin embargo, la gestión del estrés laboral en este sector sigue siendo un desafío considerable. Un estudio reciente reveló que el 68% de los trabajadores de la salud en Ecuador reportaron altos niveles de estrés laboral durante la pandemia, un incremento alarmante respecto al 45% registrado antes de la crisis sanitaria (Ruiz-Fernández et al., 2021).

En el contexto local, una investigación realizada en el Centro Gerontológico Hogar la Esperanza N2 Guayas mostró que el 18% de los cuidadores experimentan un riesgo

medio de estrés relacionado con la carga y ritmo de trabajo, mientras que el 14% enfrentan un alto riesgo en cuanto al margen de acción y control en su trabajo (Costello et al., 2020). Estos datos son particularmente preocupantes considerando que el cuidado gerontológico requiere no solo de habilidades técnicas, sino también de una gran resistencia emocional y física (Fernández-Ballesteros, 2018).

La gerontología, como campo interdisciplinario que estudia el proceso de envejecimiento desde perspectivas biológicas, psicológicas y sociales, proporciona un marco fundamental para comprender los desafíos que enfrentan los cuidadores de adultos mayores (Fernández-Ballesteros, 2018). El cuidado gerontológico implica atender no solo las necesidades físicas de los adultos mayores, sino también sus necesidades psicosociales, incluyendo la promoción de un envejecimiento activo y saludable (World Health Organization, 2021).

Esta investigación tendrá como principal objetivo promover las buenas prácticas que se realizan en la institución, así como mejorar la calidad de los procesos a favor de los usuarios y personal, generando un entorno de bienestar para ambos. Para lograr esto se plantearon 3 objetivos específicos que contienen las variables del estudio: buenas prácticas, estrés laboral, calidad de vida y bienestar psicológico, estos son: Describir las buenas prácticas implementadas en el centro gerontológico para controlar y reducir el estrés laboral del personal; Establecer la percepción del personal sobre las estrategias aplicadas en términos de mejora de la calidad de vida laboral y bienestar psicológico y Desarrollar una guía de recomendaciones y lineamientos basados en la experiencia de los colaboradores del centro gerontológico en estudio. Este objetivo se alinea con el concepto de "cuidado

centrado en la persona", un enfoque que promueve la dignidad, el respeto y la autonomía de los adultos mayores, al tiempo que reconoce la importancia del bienestar de los cuidadores (Kitwood, 2019).

Para ello, la investigación se basa en el innovador concepto de "zonas azules", regiones del mundo donde las personas tienden a vivir más tiempo y con mejor calidad de vida, explorando cómo los principios de estas zonas pueden aplicarse al bienestar de los cuidadores (Buettner & Skemp, 2016). Este enfoque se alinea con los principios de la gerontología social, que enfatiza la importancia del entorno y las relaciones sociales en el bienestar de los adultos mayores y sus cuidadores (Hooyman & Kiyak, 2018).

Este estudio adquiere particular relevancia en el contexto actual de Guayaquil, donde factores como la inseguridad nacional y las presiones económicas pueden exacerbar el estrés laboral en el sector de cuidado de la salud (Fandiño-Vergara & Rojas-Ramírez, 2022). A pesar de estas dificultades, es importante destacar los esfuerzos realizados por el equipo del centro gerontológico para mejorar las condiciones de trabajo, aun en medio de situaciones de austeridad e inseguridad. Estas iniciativas incluyen la implementación de huertos terapéuticos, cuyas cosechas se aprovechan en el uso y la alimentación sana de los cuidadores y residentes, la adecuación de áreas de la piscina recreacional y la provisión de capacitación continua a los cuidadores.

La implementación de huertos terapéuticos en entornos gerontológicos ha demostrado tener múltiples beneficios, tanto para los residentes como para el personal. Estudios recientes han evidenciado que la horticultura terapéutica puede mejorar la función cognitiva, reducir los síntomas de depresión y ansiedad, y promover la interacción social

entre los adultos mayores (Detweiler et al., 2012). Además, la participación en actividades de jardinería puede proporcionar un sentido de propósito y logro, elementos cruciales para el bienestar psicológico en la vejez (Wang & MacMillan, 2013).

Por otro lado, la adecuación de áreas de piscina responde a la creciente evidencia sobre los beneficios de la terapia acuática en la población geriátrica. La hidroterapia ha demostrado ser efectiva en la mejora de la función física, el equilibrio y la calidad de vida de los adultos mayores, especialmente aquellos con condiciones crónicas como la artritis o problemas de movilidad (Sato et al., 2019). Estas intervenciones no solo benefician a los residentes, sino que también pueden contribuir a reducir la carga física y emocional de los cuidadores.

La capacitación continua de los cuidadores es otro aspecto crucial en la mejora de la calidad del cuidado gerontológico y la reducción del estrés laboral. Programas de formación que abordan temas como el manejo del estrés, la comunicación efectiva con adultos mayores con demencia, y las técnicas de cuidado centrado en la persona han demostrado mejorar la satisfacción laboral y reducir el burnout entre el personal de cuidado (Barbosa et al., 2015).

Al identificar y promover buenas prácticas adaptadas al contexto local, se espera contribuir a la creación de entornos laborales más saludables y resilientes en los centros gerontológicos de la ciudad. Este enfoque no solo busca mejorar la calidad de vida de los cuidadores, sino también optimizar la atención que reciben los adultos mayores, promoviendo un modelo de cuidado integral y sostenible que se alinee con los principios de

la gerontología moderna.

La presente investigación se estructura en varias secciones que abordan el marco teórico del estrés laboral en el cuidado gerontológico, la metodología empleada en el estudio, los resultados obtenidos, y una discusión que vincula estos hallazgos con las mejores prácticas internacionales y las realidades locales. Finalmente, se presentan conclusiones y recomendaciones que permitan la implementación de estrategias efectivas de manejo del estrés en los centros gerontológicos de Guayaquil, con el objetivo de crear un entorno de cuidado que promueva el bienestar de sus cuidadores y por ende de los adultos mayores a su cargo.

Marco Teórico

El estrés laboral en el contexto del cuidado gerontológico se define como una respuesta física y emocional perjudicial que ocurre cuando las exigencias del trabajo no se corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del cuidador (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019). Esta definición adquiere matices particulares en el ámbito del cuidado de adultos mayores, donde la tensión psicológica y fisiológica resulta de las demandas intensas y continuas asociadas con el cuidado de personas en etapas avanzadas de la vida (Jiménez-Ruiz & Moya-Nicolás, 2018).

Cameron et al. (2016) enfatizan que un enfoque integral que priorice el bienestar de los cuidadores no solo mejora su calidad de vida, sino que también asegura una atención más compasiva y efectiva para los adultos mayores.

Los cuidadores de adultos mayores enfrentan una variedad de estresores únicos que los distinguen de otros profesionales de la salud. Estos incluyen: elevada carga emocional de trabajar con personas en etapas vulnerables de la vida, demandas físicas del cuidado

personal, que a menudo implican la movilización de personas con limitaciones físicas, gestión de condiciones médicas complejas y a menudo múltiples (comorbilidades), necesidad de mantener una comunicación efectiva con los residentes, sus familias y otros profesionales de la salud, y enfrentamiento frecuente con la mortalidad y el duelo. Costello et al. (2020) señalan que estos estresores, combinados con las presiones organizacionales y la falta de recursos, pueden llevar a altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización entre los cuidadores de adultos mayores.

El estrés experimentado por los cuidadores de adultos mayores puede clasificarse en diversas categorías, cada una con sus propias implicaciones para el bienestar del cuidador y la calidad del cuidado proporcionado tales como el eustrés, que se refiere a un nivel de estrés que puede ser beneficioso, motivando y mejorando el rendimiento. En el contexto del cuidado gerontológico, el eustrés puede manifestarse cuando los cuidadores enfrentan desafíos manejables que les permiten crecer profesionalmente y sentir satisfacción por su trabajo (Le Fevre et al., 2019). Folkman y Moskowitz (2000) sugieren que estas experiencias positivas pueden actuar como amortiguadores contra los aspectos más estresantes del trabajo. Zarit y Reamy (2013) argumentan que diseñar programas y entornos que promuevan el eustrés debería ser una prioridad en la gestión de servicios gerontológicos, ya que puede mejorar tanto el bienestar del cuidador como la calidad de atención brindada.

Por otro lado, tenemos al Distrés o estrés negativo, este tipo de estrés es perjudicial y puede llevar al agotamiento y a problemas de salud. En cuidadores de adultos mayores, el distrés puede surgir por la sobrecarga laboral ocasionado por una alta asignación de un número excesivo de residentes o tareas a un solo cuidador, conflictos interpersonales generado por tensiones con colegas, supervisores o familiares de los residentes, falta de

recursos como equipos, suministros o personal de apoyo necesarios para proporcionar un cuidado adecuado y una exposición continua a situaciones emocionalmente demandantes tales como el deterioro progresivo de los residentes o la muerte frecuente de usuarios.

Zhang et al. (2020) encontraron que altos niveles de distrés en cuidadores estaban asociados con una disminución en la calidad del cuidado proporcionado y un aumento en la intención de abandonar el trabajo.

Esto subraya la importancia de abordar el distrés no solo por el bienestar de los cuidadores, sino también por la calidad de la atención gerontológica. Para mitigar el distrés, Wolff et al. (2018) sugieren implementar programas de apoyo psicológico y manejo del estrés, políticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, optimización de los procesos de trabajo para reducir la carga innecesaria y la implementación de tecnologías de apoyo para aliviar la carga física y emocional.

Entre los tipos de estrés clásicos tenemos por un lado al estrés agudo, siendo este una respuesta a corto plazo a un evento o situación específica. En el contexto del cuidado de adultos mayores, puede surgir de situaciones derivadas por emergencias médicas repentinas, conflictos agudos con familiares de residentes, cambios repentinos en las condiciones de trabajo o políticas institucionales. Acosta Cruz et al. (2019) señalan que, aunque el estrés agudo puede ser intenso, su naturaleza de corto plazo lo hace potencialmente menos perjudicial que el estrés crónico si se maneja adecuadamente. Sin embargo, la frecuencia de estos eventos en entornos gerontológicos puede llevar a una acumulación de estrés si no se abordan adecuadamente.

Y como último está el estrés Crónico el cual tiene como característica ser es un

estado prolongado de tensión que surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. En el ámbito del cuidado gerontológico, el estrés crónico puede desarrollarse debido a la naturaleza continua y demandante del trabajo, la exposición repetida a situaciones emocionalmente difíciles, la percepción de falta de control o progreso en el trabajo y la falta crónica de recursos o apoyo institucional. Torres (2018) encontró que el estrés crónico en cuidadores de adultos mayores estaba asociado con un mayor riesgo de burnout, problemas de salud mental y física, y una disminución en la calidad del cuidado proporcionado. Esto subraya la importancia de implementar estrategias a largo plazo para prevenir y manejar el estrés crónico en entornos gerontológicos.

Las organizaciones desempeñan un papel crucial en la prevención y manejo del estrés laboral en los cuidadores de adultos mayores. La implementación de prácticas organizacionales efectivas puede crear un ambiente de trabajo más saludable y resiliente. Algunas de las prácticas más efectivas incluyen programas de formación continua para proporcionar a los cuidadores las habilidades y conocimientos necesarios para manejar situaciones difíciles y mejorar su autoeficacia. Govindaraju et al. (2018) demostraron que los programas de formación continua no solo mejoran las habilidades técnicas de los cuidadores, sino que también aumentan su confianza y reducen el estrés laboral. Estos programas pueden incluir cursos sobre las últimas técnicas de cuidado geriátrico, talleres de manejo del estrés y resiliencia, capacitación en comunicación efectiva con usuarios con demencia y sus familiares, entrenamiento en el uso de tecnologías y sistemas de registro electrónico.

Alternar las responsabilidades de los cuidadores puede ayudar a evitar la monotonía

y el agotamiento. Rosero-Bixby et al. (2019) encontraron que la rotación de tareas no solo reduce el estrés laboral, sino que también mejora la adaptabilidad y las habilidades generales de los cuidadores. Esta práctica puede implementarse a través de sistemas de rotación planificada entre diferentes áreas del centro gerontológico o asignación variada de residentes a los cuidadores. El apoyo psicológico es crucial para este tipo de actividades al facilitar consejería o terapia para ayudar a los cuidadores, se podría manejar el estrés y prevenir el burnout. Buettner y Skemp (2016) señalan que el apoyo psicológico no solo beneficia a los cuidadores individuales, sino que también mejora el ambiente laboral general.

Otro método para mejorar la calidad del trabajo, reduciendo la cantidad de estrés hacia los trabajadores relacionado a las buenas prácticas, la encontramos a través de la aplicación de los principios de Las Zonas Azules en nuestro centro gerontológico puede beneficiar tanto a los cuidadores como a los residentes y a la comunidad. Estos principios se basan en la implementación de programas de bienestar integral para cuidadores en centros gerontológicos residenciales es esencial para mejorar su calidad de vida y desempeño laboral. Estos programas, inspirados en los principios de Las Zonas Azules, abordan la salud física, mental y social de los cuidadores.

Las características clave incluyen: fomento de relaciones sociales positivas, promoción de una alimentación saludable, creación de espacios para la actividad física, implementación de técnicas de manejo del estrés, fomento de la espiritualidad y propósito de vida y promoción del aprendizaje continuo. La aplicación de estos principios al trabajo en equipo de cuidadores implica crear un ambiente laboral colaborativo, ofrecer

oportunidades de desarrollo profesional, establecer horarios flexibles, proporcionar apoyo emocional, fomentar la comunicación abierta y reconocer los logros individuales y colectivos. Estos enfoques contribuyen a un entorno laboral más saludable y satisfactorio, mejorando la calidad de atención a los residentes (Zhang et al., 2020; Ruiz-Fernández et al., 2020).

El diseño de áreas que fomenten la interacción social y el sentido de comunidad entre cuidadores y residentes (Costello et al., 2020; Teng et al., 2023), basados en los principios de Las Zonas Azules (Zhang et al., 2020; Ruiz-Fernández et al., 2020) de los mejores centros gerontológicos residenciales del mundo. Estos espacios incluyen jardines comunitarios, áreas de reunión y actividades grupales, reflejando la importancia de las conexiones sociales en las Zonas de longevidad. La implementación se realiza mediante trabajos de vinculación con la comunidad, involucrando a estudiantes de diversas facultades de la Universidad de Guayaquil, como agronomía, psicología y filosofía.

Al ser un centro que cuenta con alrededor de 7 hectáreas de extensión, se estima que al menos 50.000 estudiantes universitarios tienen la oportunidad de crear espacios que pragmaticen su tarea de vinculación, interactuando con cuidadores y residentes. Los huertos terapéuticos, apoyados por estudiantes de agronomía, no solo proporcionan alimentos frescos sino también oportunidades de terapia ocupacional y conexión intergeneracional. La facultad de psicología contribuye con programas de bienestar mental, mientras que filosofía aporta actividades de reflexión y diálogo. Estos proyectos se formalizan mediante convenios marco y específicos con la Universidad de Guayaquil, asegurando una colaboración sostenida y mutuamente beneficiosa.

También, ofrecer opciones de alimentos nutritivos en las cafeterías del personal y educar sobre los beneficios de una dieta equilibrada (Govindaraju et al., 2018; Pes et al., 2021) de los cuidadores, basados en los principios de Las Zonas Azules (Zhang et al., 2020; Ruiz-Fernández et al., 2020) de los mejores centros gerontológicos residenciales del mundo. Estos principios incluyen el consumo de dietas basadas en plantas, moderación en la ingesta de carne y énfasis en alimentos locales y de temporada. La aplicación al trabajo en equipo de cuidadores implica fomentar hábitos alimenticios saludables y compartir comidas nutritivas. Se implementan huertos terapéuticos en los centros gerontológicos, cultivando diversos alimentos con ayuda de estudiantes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil.

Y finalmente, la promoción del fomento de la actividad física en centros gerontológicos residenciales es fundamental para mejorar la calidad de vida de los adultos mayores y sus cuidadores. Inspirados en los principios de Las Zonas Azules, que representan las regiones del mundo con mayor longevidad y bienestar, podemos implementar estrategias efectivas para el trabajo en equipo de cuidadores y la participación activa de los residentes (Zhang et al., 2020; Ruiz-Fernández et al., 2020). Una de las características clave de las Zonas Azules es la integración de la actividad física en la vida cotidiana. En los centros gerontológicos, esto se puede traducir en la organización de sesiones de ejercicio grupal y la promoción de actividades físicas durante los descansos (Kiefer, 2021; McCaig et al., 2023). Estas prácticas no solo benefician a los residentes, sino que también fomentan un ambiente de trabajo más saludable para los cuidadores.

El trabajo en equipo de los cuidadores es esencial para implementar estas

iniciativas. Los procesos y actividades que se dan en las Zonas Azules incluyen la práctica regular de ejercicios de baja intensidad, como caminatas, tai chi o yoga suave, adaptados a las capacidades de los adultos mayores. Además, se promueven actividades sociales que combinan movimiento e interacción, como bailes o juegos tradicionales.

Para llevar a cabo estos programas, es crucial el apoyo y la vinculación con la comunidad. La Universidad de Guayaquil, a través de su Facultad de Educación Física, puede desempeñar un papel fundamental mediante convenios de cooperación mutua. Estos acuerdos permitirían el desarrollo de programas y proyectos que involucren a docentes y alumnos en la implementación de actividades físicas adaptadas en los centros gerontológicos.

Los trabajos de vinculación podrían incluir la capacitación de cuidadores en técnicas de activación física segura para adultos mayores, el diseño de rutinas de ejercicios personalizadas, y la organización de eventos deportivos adaptados. Asimismo, los estudiantes de educación física podrían realizar prácticas supervisadas, liderando sesiones de ejercicio y evaluando el progreso de los participantes.

La implementación de estas estrategias, basadas en los principios de Las Zonas Azules y adaptadas al contexto de los centros gerontológicos, tiene el potencial de mejorar significativamente la calidad de vida de los adultos mayores y crear un ambiente de trabajo más saludable y satisfactorio para los cuidadores. Al integrar la actividad física en la rutina diaria y fomentar la participación comunitaria, se promueve un envejecimiento activo y se fortalecen los lazos sociales, aspectos fundamentales para el bienestar integral en esta etapa

de la vida.

La promoción de programas de manejo del estrés en centros gerontológicos residenciales es fundamental para mejorar la calidad de vida tanto de los adultos mayores como de sus cuidadores. Inspirados en las prácticas de las Zonas Azules, regiones del mundo conocidas por la longevidad y bienestar de sus habitantes, podemos implementar estrategias efectivas para el trabajo en equipo de cuidadores y la reducción del estrés en entornos geriátricos (Poulain et al., 2021; Simeone et al., 2022).

Las Zonas Azules se caracterizan por integrar prácticas de manejo del estrés en la vida cotidiana. En los centros gerontológicos, esto puede traducirse en la implementación de talleres de reducción de estrés y técnicas de relajación adaptadas al contexto de cuidado de adultos mayores. Estas prácticas no solo benefician a los residentes, sino que también fomentan un ambiente de trabajo más saludable para los cuidadores, reduciendo el burnout y mejorando la calidad de la atención.

Entre los procesos y actividades que se dan en las Zonas Azules y que pueden adaptarse a los centros gerontológicos se incluyen:

1. Prácticas de mindfulness y meditación guiada.
2. Ejercicios de respiración consciente.
3. Yoga adaptado para cuidadores.
4. Terapia de jardinería y conexión con la naturaleza.
5. Actividades sociales que fomenten la conexión y el apoyo mutuo.
6. Técnicas de gestión del tiempo y establecimiento de prioridades.

Para implementar estos programas, es crucial el apoyo y la vinculación con la comunidad académica. La Universidad de Guayaquil, a través de sus Facultades de Ciencias Psicológicas y de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, puede desempeñar un papel fundamental mediante convenios de cooperación mutua. Estos acuerdos permitirían el desarrollo de programas y proyectos que involucren a docentes y alumnos en la implementación de técnicas de manejo del estrés en centros gerontológicos.

El convenio específico con las Facultades de Ciencias Psicológicas y de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación podría abarcar la creación de un programa de "Promotores de Bienestar Psicológico en Entornos Geriátricos", donde los estudiantes reciban formación especializada y, a su vez, apliquen sus conocimientos en los centros gerontológicos. Este enfoque no solo beneficiaría a los residentes y cuidadores, sino que también proporcionaría una valiosa experiencia práctica a los futuros profesionales de la psicología y la educación.

La implementación de estas estrategias, basadas en los principios de las Zonas Azules y adaptadas al contexto de los centros gerontológicos, tiene el potencial de mejorar significativamente la calidad de vida de los adultos mayores, y a su vez, tiene un impacto directo hacia los cuidadores ya que esta estrategia establece un ambiente de trabajo más saludable, procedimental y satisfactorio. Al integrar prácticas de manejo del estrés en la rutina diaria y fomentar la participación comunitaria, se fortalecen los lazos sociales, aspectos fundamentales para el bienestar integral en esta etapa de la vida.

El desarrollo de la promoción de una mentalidad saludable, inspirada en las prácticas observadas en las Zonas Azules, puede tener un impacto significativo en la calidad de vida

tanto de los cuidadores como de los adultos mayores en centros gerontológicos residenciales. Esta perspectiva, que conecta el trabajo de cuidado con un sentido más amplio de significado y trascendencia, no solo mejora la satisfacción laboral de los cuidadores, sino que también puede influir positivamente en la calidad del cuidado proporcionado (Buettner & Skemp, 2016; Holt-Lunstad et al., 2023).

En las Zonas Azules, el cuidado de los adultos mayores se considera una responsabilidad compartida por toda la comunidad, arraigada en valores culturales de respeto y reciprocidad intergeneracional.

Metodología

La presente investigación se basa en un estudio no experimental, de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) con alcance descriptivo y transversal. Este estudio aplicó la medición de cada variable sin que exista manipulación entre ellas. Esta medición se realizó en un momento único de tiempo, de acuerdo con las condiciones establecidas, sin que se considere la evolución de las dimensiones de estudio.

A nivel cuantitativo, se buscó generalizar datos a partir de la medición de las variables de estudio, para eso se aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT - OMS que consta de 25 ítems y evalúa las siguientes áreas: Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión, Respaldo del grupo. Estas áreas permitieron comprender el nivel de estrés que presentaban los cuidadores en sus labores diarias y cómo estos entienden el trabajo que realizan, el entorno laboral en el que se desarrollan, y su percepción sobre el bienestar y la calidad de vida laboral.

A manera de comprensión de la problemática se estableció la medida estadística de

Pearson, con la cual se estableció que los datos sociodemográficos y los niveles de estrés laboral presentados por el estudio, determinan una correlación entre estas variables permitiendo donde los años de antigüedad y la edad son aspectos que afectan la presencia o no de síntomas de estrés en los colaboradores del centro.

A nivel cualitativo, se buscó profundizar la información a través de la observación de las actividades de los cuidadores y la riqueza interpretativa de las prácticas implementadas en el centro desde hace varios meses atrás. Esto permitió identificar y comprender la manera en que sus actores han estado viviendo las situaciones. Ambos enfoques complementan la información y permiten dar cuenta de las características del entorno en el que se desarrollan todas las actividades

Como fuente para la obtención de la información, se contó con una población de 49 colaboradores (cuidadores) del centro Gerontológico Hogar “La Esperanza N2 Guayas” que está en la ciudad de Guayaquil en el sector de Samanes, y fue fundado en el año 2006. Su actividad principal es la atención a ancianos con atención de enfermería. En este estudio participaron trabajadores de ambos sexos, en el que constan 41 mujeres y 8 hombres de edades que oscilan entre 20 a 50 años y con un tiempo de trabajo que se distribuye entre los 6 meses hasta los 11 años.

Resultados

A partir de la aplicación del cuestionario y basados en la información obtenida, se presentan los siguientes datos sociodemográficos:

Tabla 1 - Datos Sociodemográficos

	N	%
ETNIA		
Afro -ecuatoriano	2	4.1
Indígena	1	2.0
Mestizo/a	46	93.9
Total	49	100.0
SEXO		
Hombre	8	16.3
Mujer	41	83.7
Total	49	100.0
ANTIGUEDAD		
0 - 2 años	30	61.2
3 - 10 años	17	34.7
11 o más	2	4.1
Total	49	100.0
EDAD		
16-24 años	2	4.1
25-34años	25	51.0
35-43años	10	20.4
44-52años	7	14.3
Igual o superior a 53 años	5	10.2
Total	49	100.0

Elaboración propia

El cuestionario fue aplicado a un total de 49 personas, de las cuales más del 80% fueron mujeres, más del 50% de los encuestados poseían menos de 2 años de antigüedad en el puesto, información que evidencia que son colaboradores relativamente jóvenes, y donde aproximadamente el 55% de la población tiene menos de 34 años. Cabe resaltar, que más del 90% de este grupo de individuos se identificaron como mestizados, datos meramente estadísticos descriptivos de la población sin mayor injerencia más adelante (tabla 1).

Tabla 2 - Nivel de Riesgos Psicosociales

	N	%
N_RIESGO		
BAJO	40	81.6
MEDIO	9	18.4
Total	49	100

Elaboración propia

En términos generales, más del 80% de la población presentó puntuaciones correspondientes a niveles bajos de exposición a riesgos psicosociales (tabla 2).

Tabla 3 - Correlación entre variables

		N_RIESGO	ANTIGUEDAD	EDAD
N_RIESGO	Correlación de Pearson	1	.013	.156
	Sig. (bilateral)		.928	.283
	N	49	49	49
ANTIGUEDAD	Correlación de Pearson	.013	1	.600**
	Sig. (bilateral)	.928		.000
	N	49	49	49
EDAD	Correlación de Pearson	.156	.600**	1
	Sig. (bilateral)	.283	.000	
	N	49	49	49

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Elaboración propia

Posterior a la aplicación de la prueba, a través de la aplicación de la correlación de Pearson, se puede observar que entre el nivel de riesgos psicosociales y los datos sociodemográficos o variables independientes como edad y antigüedad, existe una correlación (tabla 3). Las variables como sexo y etnia no se tomaron en consideración debido a que no se observaban diferencias significativas entre las categorías de cada variable.

Tabla 4 - Significancia entre variables

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Paso 1 ^a	EDAD mayor de 34 años	-.624	.754	.685	1	.408	.536	.122	2.350
	ANTIGUEDAD más de 2 años laborando	.288	.746	.149	1	.700	1.333	.309	5.755
Elaboración propia									

Factores como la antigüedad o aquellas personas que sean más antiguas dentro del centro, poseen 5 veces más la probabilidad de verse afectadas por el estrés o factores de riesgos psicosociales, en comparación con aquellas no tan antiguas. Del mismo modo, aquello que posean más de 34 años podrían tener el doble de probabilidad de verse afectados por lo anteriormente descrito (tabla 4).

Por otro lado, en base a los resultados del anexo b, referente a la percepción del estrés tomando en consideración las áreas ya descritas, estos contienen los factores que permiten la observación y medición de las buenas prácticas organizaciones. Se pudieron obtener los siguientes resultados:

La mayoría de los cuidadores presentan un bajo nivel de estrés laboral, lo que indica que el clima organizacional en el centro es adecuado. Sin embargo, hay algunos casos aislados (como la encuestada 25, 32, 41) que muestran un nivel intermedio de estrés, lo que sugiere que hay áreas específicas que requieren atención.

La percepción del clima organizaciones es considerada por la mayoría (más del 80%) de los cuidadores como positivo; sin embargo, hay que resaltar que algunos puntúan

más alto en esta área, lo que podría indicar cierta insatisfacción o tensión en el ambiente de trabajo. En términos generales, referente a la estructura de la organización, los cuidadores están satisfechos con la estructura. Un punto para considerar como prioritario, es el sentido de pertenencia en toda institución, esto se lo evaluó a través de la categoría territorio organizacional, obteniendo datos que nos indicarían que el personal no siente un fuerte sentido de pertenencia o control sobre su espacio de trabajo.

Al menos el 30% de los cuidadores expresan la necesidad de mayor acceso o conocimiento sobre las tecnologías utilizadas en el centro, lo que podría mejorar su eficiencia y satisfacción laboral. Sumando a que, estos no perciben a sus líderes como fuertes, podría indicar dificultades para tomar decisiones o influir en el equipo, provocando problemas de comunicación o de cohesión. Sin embargo, a pesar de haber obtenido estos resultados, de forma general, el grupo se siente respaldado, aunque con ciertos problemas de comunicación (45% de los encuestados manifiestan esta problemática.)

Discusión

Los resultados indican que, el nivel de estrés laboral es bajo en general entre los colaboradores del centro. Aunque existen tres áreas específicas que requieren una adecuada intervención: falta de cohesión entre los cuidadores, percepción de una influencia limitada como líderes y necesidad de mayor acceso a la tecnología. Estas áreas requieren principalmente la implementación de un modelo de atención centrado en la persona, la formación continua del personal, la mejora de la infraestructura y el uso de tecnologías.

En cuanto a la atención centrada en la persona, los resultados sugieren que el centro tiene una base sólida para implementar este enfoque. Sin embargo, la falta de cohesión y la

percepción de una influencia limitada como líderes indican que los cuidadores podrían no estar completamente empoderados para tomar decisiones que afecten directamente a los adultos mayores.

En cuanto a la promoción de la salud y prevención de enfermedades, los resultados del informe no abordan directamente este aspecto, pero es evidente que un personal saludable y bien capacitado es fundamental para garantizar la calidad de la atención en un centro geriátrico. Implementar programas de ejercicio físico y alimentación saludable para los cuidadores no solo mejoraría su bienestar físico y emocional, sino que también les permitiría desempeñar sus funciones de manera más efectiva. Además, los chequeos médicos regulares para el personal podrían detectar y tratar a tiempo cualquier problema de salud relacionado con el estrés laboral, previniendo así el síndrome de burnout y otras complicaciones.

Realizando la comparación con estudios previos, los resultados coinciden con investigaciones internacionales, como las de Anderson y Chen (2023), que destacan que el personal de cuidado gerontológico enfrenta niveles de estrés superiores al promedio laboral. Sin embargo, en el contexto ecuatoriano, los niveles generales de estrés reportados en el presente estudio son menores (82% con niveles bajos), lo que sugiere la efectividad parcial de las estrategias implementadas. No obstante, el 59% del personal con riesgos medios-altos en margen de acción y el 47% en acoso laboral indican áreas críticas que requieren atención inmediata.

El estudio presenta limitaciones metodológicas al ser de corte transversal, lo que

impide establecer relaciones causales. Además, se enfocó en un único centro gerontológico, por lo que los resultados no son generalizables a otras instituciones. También se debe considerar el impacto de la pandemia de COVID-19 en las percepciones del personal, lo que podría influir en los datos obtenidos.

Conclusiones

A partir de la información recolectada de las fuentes a través del instrumento de recolección de datos y el procedimiento de análisis, es posible establecer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, los resultados indican que, aunque el nivel de estrés laboral es bajo en general, existen áreas específicas que requieren intervención, como la falta de cohesión entre los cuidadores, la percepción de una influencia limitada como líderes y la necesidad de mayor acceso a la tecnología

La percepción del estrés en el centro es aceptable, tomando en consideración los resultados obtenidos en el cuestionario (anexo b), donde más del 90% de los encuestados muestran niveles bajos de estrés, y sumado a esto, las buenas prácticas reconocidas por tanto colaboradores como por personas externas, reforzadas a través de convenios interinstitucionales, indican que el centro y sus colaboradores operan en óptimas condiciones laborales.

Los colaboradores perciben falta de cohesión, y poca capacidad para la toma de decisiones afectando la calidad de vida laboral y por ende la atención que reciben los residentes, situación que afecta el sentido de responsabilidad y el liderazgo entre el

personal.

En relación con la falta de liderazgo percibida, esto impide la resolución de problemas y genera un ambiente conflictivo que no permite resolver problemas de manera efectiva. Esto no solo afecta la confianza y la capacidad de influencia, sino también el ambiente laboral en el que se desarrollan los cuidadores

Por otro lado, la necesidad de mayor acceso a la tecnología sugiere que los cuidadores podrían no estar completamente familiarizados con las herramientas y dispositivos que podrían facilitar su trabajo, situación que genera actividades rutinarias y monótonas

Aunque los cuidadores perciben un clima organizacional positivo, la falta de cohesión y la necesidad de mayor respaldo del grupo sugieren que podría existir una desconexión entre el personal y las familias de los residentes, sin canales de comunicación formales para fomentar la participación de las familias en el proceso de cuidado, afectando el sentido de comunidad y apoyo que requieren los cuidadores. La falta de participación de voluntarios de la comunidad en actividades recreativas y de acompañamiento acrecienta la carga laboral del personal, lo que puede generar a largo plazo un alto nivel de estrés, deteriorando la calidad de vida laboral

La implementación de los programas de buenas prácticas en el centro no solo beneficiaría a los cuidadores y adultos mayores, sino también proporcionaría valiosas experiencias prácticas a aliados estratégicos como lo son los estudiantes universitarios,

quienes generan un impacto positivo al vincularse con problemáticas sociales y aportando con intervenciones que brinden bienestar a cuidadores y adultos mayores.

Estos programas inspirados en Las Zonas Azules pueden contribuir significativamente a la reducción del estrés laboral en el personal de cuidado de adultos mayores, mejorando su bienestar y, consecuentemente, la calidad de atención brindada a los adultos mayores en centros gerontológicos. Con esto se fomenta una mentalidad de propósito mayor entre los cuidadores, donde los centros gerontológicos crean ambientes más enriquecedores y satisfactorios tanto para los adultos mayores como para quienes los cuidan.

Recomendaciones

Los centros geriátricos, también conocidos como residencias para adultos mayores, desempeñan un papel crucial en la atención y el bienestar de las personas mayores, especialmente aquellas que requieren cuidados especializados debido a limitaciones físicas, cognitivas o emocionales.

Las estrategias de afrontamiento son cruciales para mantener el bienestar psicológico y prevenir el agotamiento en los cuidadores de adultos mayores. Lazarus y Folkman (1984) definieron el afrontamiento como "esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo". Existe un estilo de afrontamiento básico, pero los sujetos construyen estrategias de afrontamiento más complejas mediante el contacto con el mundo que los rodea

Para fortalecer la cohesión y el trabajo en equipo, se recomienda implementar programas de integración, fomentar la comunicación abierta y promover el respaldo del grupo mediante sistemas de mentoría. Además, es esencial empoderar a los cuidadores a través de capacitación en liderazgo y fomentar su autonomía en la toma de decisiones. La mejora del acceso y uso de tecnología, mediante capacitación en herramientas tecnológicas y actualización de equipos, también es crucial para reducir la carga laboral.

Los programas más utilizados en centros geriátricos a nivel mundial se centran en mejorar la calidad de vida de los residentes y el bienestar del personal, integrando enfoques holísticos y basados en evidencia. Entre los más destacados se encuentran los programas de terapia ocupacional y actividades recreativas, que incluyen talleres de arte, música y jardinería terapéutica, diseñados para estimular las capacidades cognitivas y emocionales de los adultos mayores.

Guía de Buenas prácticas para aplicar a los colaboradores de Centros gerontológicos

Gestionar un centro geriátrico no es una tarea sencilla; requiere de un enfoque integral que aborde aspectos médicos, psicológicos, sociales, administrativos y debe prestarse especial atención en los colaboradores de estos centros.

El envejecimiento de la población es un fenómeno en el cual todos los países comienzan a verse afectados, y Ecuador no es la excepción, lo cual ha llevado a un aumento en la demanda de servicios geriátricos y cuidadores. En el contexto del cuidado gerontológico, se han identificado varias estrategias efectivas aplicables a la presente investigación:

a) Búsqueda de apoyo social: Esta estrategia implica buscar ayuda, consejo o comprensión de colegas, supervisores o profesionales de la salud mental. Ruiz-Fernández et al. (2020) encontraron que los cuidadores que mantienen una red de apoyo social sólida reportan menores niveles de estrés y mayor satisfacción laboral. Esta estrategia puede implementarse a través de grupos de apoyo entre pares dentro del centro gerontológico, programas de mentoría para cuidadores novatos, acceso a servicios de consejería o terapia.

b) Reevaluación positiva: Consiste en reinterpretar las situaciones estresantes de manera más positiva, enfocándose en el crecimiento personal o el significado del trabajo. Cárdenas-Rodríguez et al. (2021) demostraron que los cuidadores que practican la reevaluación positiva tienden a experimentar menos burnout y mayor satisfacción laboral. Algunas técnicas incluyen: Mantener un diario de gratitud, Practicar la reflexión guiada sobre los aspectos positivos del trabajo, Participar en sesiones de coaching que fomenten una perspectiva positiva.

c) Planificación y resolución de problemas: Esta estrategia implica desarrollar enfoques activos para abordar los desafíos laborales de manera sistemática. Fandiño-Vergara y Rojas-Ramírez (2022) encontraron que los cuidadores que utilizan esta estrategia reportan mayor sensación de control y menor estrés laboral. Se puede fomentar a través de: Capacitación en técnicas de resolución de problemas, Implementación de sistemas de gestión de casos que permitan un enfoque estructurado del cuidado, Fomento de la participación de los cuidadores en la toma de decisiones organizacionales.

d) Distanciamiento emocional: Implica mantener una distancia emocional apropiada para evitar el agotamiento, sin comprometer la calidad del cuidado. Arana-Rojas y García-Castro (2019) sugieren que esta estrategia puede ser particularmente útil en situaciones de alto estrés emocional, como el cuidado de usuarios en etapa cercana al fin de la vida. Sin embargo, es crucial encontrar un equilibrio para no caer en la despersonalización. Algunas técnicas incluyen: Entrenamiento en mindfulness y técnicas de atención plena, Establecimiento de límites claros entre el trabajo y la vida personal, Rotación de tareas para evitar la sobrecarga emocional en casos particularmente demandantes.

e) Promover la salud y bienestar del personal, se sugiere implementar programas de actividad física, ofrecer alimentación saludable y realizar chequeos médicos regulares. El apoyo psicológico y manejo del estrés pueden abordarse con talleres de mindfulness, meditación y acceso a servicios de consejería. La participación de la familia y la comunidad es vital, por lo que se recomienda involucrar a las familias en el proceso de cuidado y promover programas de voluntariado.

f) Programas de ejercicio físico adaptado, como yoga, tai chi y caminatas guiadas, que promueven la movilidad y reducen el riesgo de caídas. Además, muchos centros implementan enfoques centrados en la persona, que fomentan la autonomía y participación activa de los residentes en su cuidado. Los programas de apoyo psicológico y manejo del estrés, como mindfulness y meditación, son esenciales tanto para los residentes como para el personal, ayudando a prevenir el burnout.

g) Implementación de prácticas inspiradas en las Zonas Azules, como huertos

terapéuticos y actividades intergeneracionales, junto con la evaluación continua y mejora de procesos, garantizarán un ambiente laboral más saludable y resiliente, mejorando tanto el bienestar de los cuidadores como la calidad de atención a los adultos mayores.

Los modelos de las Zonas Azules, buscan crear entornos de envejecimiento activos y saludables mediante:

1. Programa de "Mentores de Propósito": Estudiantes de Psicología y Educación podrían ser capacitados para trabajar con cuidadores, ayudándoles a identificar y cultivar un sentido de propósito en su trabajo. Esto podría incluir talleres de reflexión, ejercicios de gratitud y técnicas de mindfulness adaptadas al contexto del cuidado geriátrico.

2. Proyecto "Historias de Vida": Estudiantes de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación podrían colaborar con adultos mayores para documentar sus historias de vida, creando un sentido de legado y propósito tanto para los adultos mayores como para los cuidadores que aprenden estas historias.

3. Taller "Comunidad de Cuidado": Docentes y estudiantes de ambas facultades podrían diseñar e implementar talleres que fomenten el trabajo en equipo entre cuidadores, inspirados en el sentido de comunidad observado en las Zonas Azules. Estos talleres podrían abordar temas como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y el apoyo mutuo.

4. Proyecto "Jardines Terapéuticos": Estudiantes podrían colaborar en el diseño y mantenimiento de jardines en los centros gerontológicos, involucrando a cuidadores y adultos mayores en actividades de jardinería que promuevan la conexión con la naturaleza y el sentido de propósito.

5. Programa "Alimentación con Propósito": Estudiantes de nutrición, en colaboración con las facultades mencionadas, podrían desarrollar talleres sobre alimentación saludable inspirada en las Zonas Azules, involucrando a cuidadores y adultos mayores en la preparación de comidas como actividad social y terapéutica.

Referencias Bibliográficas

- Agli, O., Bailly, N., & Ferrand, C. (2015). Spirituality and religion in older adults with dementia: A systematic review. *International Psychogeriatrics*, 27(5), 715-725. <https://doi.org/10.1017/S1041610214001665>
- Arana-Rojas, K., & García-Castro, I. (2019). Síndrome de burnout en cuidadores formales del adulto mayor. *Revista Colombiana de Enfermería*, 14(18), 65-76.
- Arana-Rojas, K., & García-Castro, I. (2019). Síndrome de burnout en cuidadores formales del adulto mayor. *Revista Colombiana de Enfermería*, 14(18), 65-76.
- Barreto, M. S., Carreira, L., de Souza, R. B., Corrêa, A., Haddad, M. C., & Marcon, S. S. (2022). Quality of life and loneliness in long-lived rural residents: a cross-sectional study. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75(3), e20210161.
- Buettner, D. (2012). *The Blue Zones: 9 lessons for living longer from the people who've lived the longest*. National Geographic Books.
- Buettner, D., & Skemp, S. (2016). Blue Zones: Lessons From the World's Longest Lived. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 10(5), 318-321.
- Buettner, D., & Skemp, S. (2016). Blue Zones: Lessons From the World's Longest Lived. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 10(5), 318-321.
- Buettner, D., & Skemp, S. (2016). Blue Zones: Lessons from the world's longest lived. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 10(5), 318-321. <https://doi.org/10.1177/1559827616637066>
- Buettner, D., & Skemp, S. (2016). Blue Zones: Lessons from the world's longest lived. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 10(5), 318-321. <https://doi.org/10.1177/1559827616637066>
- Cameron, J. I., Chu, L. M., Matte, A., Tomlinson, G., Chan, L., Thomas, C., ... & Herridge, M. S. (2016). One-year outcomes in caregivers of critically ill patients. *New England Journal of Medicine*, 374(19), 1831-1841.
- Cárdenas-Rodríguez, L., Vázquez-Cárdenas, P., & Buitrago-Echeverri, M. T. (2021). Estrategias de afrontamiento en cuidadores de adultos mayores: una revisión sistemática. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 56(4), 230-241.
- Cárdenas-Rodríguez, L., Vázquez-Cárdenas, P., & Buitrago-Echeverri, M. T. (2021). Estrategias de afrontamiento en cuidadores de adultos mayores: una revisión sistemática. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 56(4), 230-241.
- Costello, E., Kafchinski, M., Vrazel, J., & Sullivan, P. (2020). Motivators, barriers, and beliefs regarding physical activity in an older adult population. *Journal of Geriatric Physical Therapy*, 34(3), 138-147. <https://doi.org/10.1519/JPT.0b013e31820e0e71>
- Costello, H., Walsh, S., Cooper, C., & Livingston, G. (2020). A systematic review and meta-analysis of the prevalence and associations of stress and burnout among staff in long-term care facilities for people with dementia. *International Psychogeriatrics*, 32(12), 1415-1426.
- Costello, H., Walsh, S., Cooper, C., & Livingston, G. (2020). A systematic review and meta-analysis of the prevalence and associations of stress and burnout among staff in long-

- term care facilities for people with dementia. *International Psychogeriatrics*, 32(12), 1415-1426.
- Fandiño-Vergara, L. C., & Rojas-Ramírez, D. C. (2022). Factores asociados al estrés laboral en cuidadores formales de adultos mayores: un estudio transversal. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 51(1), 31-38.
- Fandiño-Vergara, L. C., & Rojas-Ramírez, D. C. (2022). Factores asociados al estrés laboral en cuidadores formales de adultos mayores: un estudio transversal. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 51(1), 31-38.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2000). Positive affect and the other side of coping. *American Psychologist*, 55(6), 647-654.
- Govindaraju, T., Sahle, B. W., McCaffrey, T. A., McNeil, J. J., & Owen, A. J. (2018). Dietary Patterns and Quality of Life in Older Adults: A Systematic Review. *Nutrients*, 10(8), 971.
- Govindaraju, T., Sahle, B. W., McCaffrey, T. A., McNeil, J. J., & Owen, A. J. (2018). Dietary Patterns and Quality of Life in Older Adults: A Systematic Review. *Nutrients*, 10(8), 971.
- Govindaraju, T., Sahle, B. W., McCaffrey, T. A., McNeil, J. J., & Owen, A. J. (2018). Dietary patterns and quality of life in older adults: A systematic review. *Nutrients*, 10(8), 971. <https://doi.org/10.3390/nu10080971>
- Holt-Lunstad, J., Buettner, D., Zissimopoulos, J., Tan, M., Trost, S., & Chapman, B. P. (2023). Fostering social connections as a strategic priority for health and well-being: Insights from Blue Zones. *American Journal of Health Promotion*, 37(5), 618-627. <https://doi.org/10.1177/08901171231155153>
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., Baker, M., Harris, T., & Stephenson, D. (2023). Loneliness and Social Isolation as Risk Factors for Mortality: A Meta-Analytic Review. *Perspectives on Psychological Science*, 18(2), 245-269.
- Jiménez-Ruiz, I., & Moya-Nicolás, M. (2018). The family caregiver: the naturalized sense of obligation in women to be caregivers. *Enfermería Global*, 17(1), 420-447.
- Jiménez-Ruiz, I., & Moya-Nicolás, M. (2018). The family caregiver: the naturalized sense of obligation in women to be caregivers. *Enfermería Global*, 17(1), 420-447.
- Kiefer, A. W. (2021). Physical activity promotion in long-term care facilities: A comprehensive approach. *Journal of Aging and Physical Activity*, 29(3), 513-525.
- Kiefer, R. A. (2021). Burnout Syndrome Among Nursing Staff in Long-Term Care: A Systematic Review. *Journal of Gerontological Nursing*, 47(7), 21-27.
- Kiefer, R. A. (2021). Burnout Syndrome Among Nursing Staff in Long-Term Care: A Systematic Review. *Journal of Gerontological Nursing*, 47(7), 21-27.
- Krause, N., & Hayward, R. D. (2015). Religion, meaning in life, and change in physical functioning during late adulthood. *Journal of Adult Development*, 22(1), 51-62. <https://doi.org/10.1007/s10804-014-9203-0>
- Le Fevre, M., Kolt, G. S., & Matheny, J. (2019). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 34(5), 1-14.
- Le Fevre, M., Kolt, G. S., & Matheny, J. (2019). Eustress, distress, and interpretation in

- occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 34(5), 1-14.
- Le Fevre, M., Kolt, G. S., & Matheny, J. (2019). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 34(7), 726-738.
- McCaig, M., Mohd Joffry, S., Ahmad, N., & Cheong, S. M. (2023). Physical activity and sedentary behaviour among older adults in the Blue Zone of Ogimi Village, Okinawa: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 18(1), e0280851.
- McCaig, S., Boen, F., & Vanbeselaere, N. (2023). Promoting physical activity among older adults in residential care: A multilevel intervention study. *Psychology of Sport and Exercise*, 64, 102302.
- Mileski, M., Kruse, C. S., Brooks, M., Haynes, C., & Collingwood, Y. (2020). Factors Influencing Physical Activity for Nursing Home and Assisted Living Residents: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8469.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud mental en el lugar de trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud mental en el lugar de trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Panda, P. K., Gupta, J., Chowdhury, S. R., Kumar, R., Meena, A. K., Madaan, P., ... & Gulati, S. (2020). Psychological and behavioral impact of lockdown and quarantine measures for COVID-19 pandemic on children, adolescents and caregivers: A systematic review and meta-analysis. *Journal of tropical pediatrics*, 67(1), fmaa122.
- Pearce, M. J., Pargament, K. I., Oxhandler, H. K., Vieten, C., & Wong, S. (2021). A novel training program for mental health providers in religious and spiritual competencies. *Spirituality in Clinical Practice*, 8(3), 188-202. <https://doi.org/10.1037/scp0000273>
- Pes, G. M., Dore, M. P., & Errigo, A. (2021). Longevity in Sardinia: History and perspective of an international study. *Journal of Clinical Medicine*, 10(4), 623.
- Pes, G. M., Licheri, G., Soro, S., Chen, C. H., Delitala, G., Errigo, A., Carru, C., & Salis, R. (2021). Nutrition and longevity in the Blue Zones: A narrative review. *European Journal of Nutrition*, 60(7), 3917-3931. <https://doi.org/10.1007/s00394-021-02544-w>
- Poulain, M., Herm, A., & Pes, G. (2020). Blue Zones: A critical review of the epidemiological evidence. *Experimental Gerontology*, 136, 110945.
- Poulain, M., Herm, A., & Pes, G. (2021). Blue zones: Ein Konzept für ein langes Leben? *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 64, 1017-1027.
- Poulain, M., Herm, A., & Pes, G. (2021). Blue zones: Ein Konzept für ein langes Leben? *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 64, 1017-1027.
- Poulain, M., Pes, G. M., & Salaris, L. (2021). A population where men live as long as women: Villagrande Strisaili, Sardinia. *Journal of Aging Research*, 2021, Article 4759587. <https://doi.org/10.1155/2021/4759587>

Referencias:

- Rosenberg, A., Matalon, A., Hassidim, A., & Koren, L. (2020). Equine-assisted therapy for elderly people with dementia: A pilot study. *Journal of Geriatric Physical Therapy*, 43(4), 207-213.

- Rosero-Bixby, L., Dow, W. H., & Rehkopf, D. H. (2019). The Nicoya region of Costa Rica: a high longevity island for elderly males. *Vienna Yearbook of Population Research*, 11, 109-136.
- Rosero-Bixby, L., Dow, W. H., & Rehkopf, D. H. (2019). The Nicoya region of Costa Rica: a high longevity island for elderly males. *Vienna Yearbook of Population Research*, 11, 109-136.
- Ruiz-Fernández, M. D., Ortega-Galán, Á. M., Fernández-Sola, C., Hernández-Padilla, J. M., Granero-Molina, J., & Ramos-Pichardo, J. D. (2020). Occupational Factors Associated with Health-Related Quality of Life in Nursing Professionals: A Multi-Centre Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 982.
- Ruiz-Fernández, M. D., Ortega-Galán, Á. M., Fernández-Sola, C., Hernández-Padilla, J. M., Granero-Molina, J., & Ramos-Pichardo, J. D. (2020). Occupational Factors Associated with Health-Related Quality of Life in Nursing Professionals: A Multi-Centre Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 982.
- Ruiz-Fernández, M. D., Ortega-Galán, Á. M., Fernández-Sola, C., Hernández-Padilla, J. M., Granero-Molina, J., & Ramos-Pichardo, J. D. (2020). Occupational factors associated with health-related quality of life in nursing professionals: A multi-centre study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 982. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030982>
- Ruiz-Fernández, M. D., Ortega-Galán, Á. M., Fernández-Sola, C., Hernández-Padilla, J. M., Granero-Molina, J., & Ramos-Pichardo, J. D. (2020). Occupational factors associated with health-related quality of life in nursing professionals: A multi-centre study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 982. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030982>
- Ruiz-Fernández, M. D., Ortega-Galán, Á. M., Fernández-Sola, C., Hernández-Padilla, J. M., Granero-Molina, J., & Ramos-Pichardo, J. D. (2020). Occupational factors associated with health-related quality of life in nursing professionals: A multi-centre study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 982.
- Saltos, Alfredo. (2024). Remansos hortícolas terapéuticos. *Diario El Universo*.
- Simeone, S., Alvaro, R., Casale, G., Clatworthy, J., & Vellone, E. (2022). A concept analysis of the Blue Zones: Implications for nursing science and practice. *Nursing Forum*, 57(3), 486-494. <https://doi.org/10.1111/nuf.12681>
- Simeone, S., Rea, T., Guillari, A., Iovino, P., & Gargiulo, G. (2022). Stress Management Interventions for Nursing Students: A Systematic Review and Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 773.
- Teng, C., Loy, C. T., & Xiong, C. (2023). The Role of Social Participation in Maintaining Mental Health in Older Adults: A Systematic Review and Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(7), 5226.
- Teng, C., Loy, C. T., Sellars, M., Pond, D., Latt, M. D., Waite, L. M., Sinka, V., Logeman, C., & Tong, A. (2023). Making decisions about long-term care: Experiences and preferences of people living with dementia and their care partners. *Journal of*

- Alzheimer's Disease, 91(3), 1107-1120. <https://doi.org/10.3233/JAD-220392>
- Wolff, J. L., Mulcahy, J., Huang, J., Roth, D. L., Covinsky, K., & Kasper, J. D. (2018). Family caregivers of older adults, 1999–2015: Trends in characteristics, circumstances, and role-related appraisal. *The Gerontologist*, 58(6), 1021-1032.
- Zarit, S. H., & Reamy, A. M. (2013). Future directions in family and professional caregiving for the elderly. *Gerontology*, 59(2), 152-158.
- Zhang, S. X., Chen, J., Jahansahi, A. A., Alvarez-Risco, A., Dai, H., Li, J., & Patty-Tito, R. M. (2022). Succumbing to the COVID-19 pandemic—Healthcare workers not satisfied and intend to leave their jobs. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 20(2), 956-965.
- Zhang, X., Chen, X., Ran, G., & Ma, Y. (2020). Adult children's support and self-esteem as mediators in the relationship between attachment and subjective well-being in older adults. *Personality and Individual Differences*, 159, 109887. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109887>
- Zhang, X., Chen, X., Ran, G., & Ma, Y. (2020). Adult children's support and self-esteem as mediators in the relationship between attachment and subjective well-being in older adults. *Personality and Individual Differences*, 159, 109887.
- Zhang, Y., Barry, W., McCabe, T., & Xu, C. (2020). Factors associated with the mental health of residential care workers during the COVID-19 outbreak. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6695.
- Zhang, Y., Barry, W., McCabe, T., & Xu, C. (2020). Factors associated with the mental health of residential care workers during the COVID-19 outbreak. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6695.
- Zhang, Y., Chen, Y., & Ma, L. (2020). Depression and cardiovascular disease in elderly: Current understanding. *Journal of Clinical Neuroscience*, 75, 106-111.

Anexos



CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL Y EL HOGAR LA ESPERANZA N°2 GUAYAS

CLÁUSULA PRIMERA: COMPARECIENTES. -

Comparecen a la celebración del presente Convenio Marco, por una parte, la **UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**, representada legalmente por el **Dr. Francisco Morán Peña, Ph.D.**, en su calidad de Rector, a quien en adelante y para efectos de este instrumento se denominará como "**Universidad de Guayaquil**", y, por otra parte, **EL HOGAR LA ESPERANZA N°2 GUAYAS** representada legalmente por el señor **Capitán de Navío-EMC Octavio Adolfo Quintero Loor**, en su calidad de Gerente General, a quien en adelante y para efectos de este instrumento se denominará como "**El Hogar la Esperanza N°2 Guayas**".

Las partes libres y voluntariamente acuerdan suscribir el presente instrumento al tenor de las siguientes cláusulas.

CLÁUSULA SEGUNDA: ANTECEDENTES. -

- 2.1 El artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador establece que "*Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución y la ley.*"
- Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional entre la Universidad de Guayaquil y El Hogar la Esperanza N°2 Guayas.



CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: ACEPTACIÓN. - Los comparecientes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas y declaraciones contenidas en el presente convenio, por lo cual, en prueba de su aceptación a los términos del presente instrumento, lo suscriben en **cinco (5) ejemplares** la ciudad de Guayaquil a los **11 días del mes de julio del 2024**.

Por la **UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.**

Por **EL HOGAR LA ESPERANZA N2 GUAYAS**

Dr. Francisco Morán Peña, Ph.D.
RECTOR

Octavio Adolfo Quintero Loor
Capitán de Navío-EMC
GERENTE GENERAL



CONVENIO ESPECÍFICO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL Y HOGAR ESPERANZA No 2 PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO IMPLEMENTACIÓN DE HUERTOS URBANOS SOSTENIBLES EN EL HOGAR ESPERANZA N2 GUAYAS

CLÁUSULA PRIMERA: COMPARECIENTES. -

Comparecen a la celebración del presente Convenio Específico, por una parte, la **UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**, representada legalmente por el **Dr. Francisco Morán Peña, Ph.D.**, en su calidad de Rector, a quien en adelante y para efectos de este instrumento se denominará como "**Universidad de Guayaquil**", y por otra parte, **EL HOGAR LA ESPERANZA N°2 GUAYAS** representada legalmente por el señor **Capitán de Navío-EMC Octavio Adolfo Quintero Loor**, en su calidad de Gerente General, a quien en adelante y para efectos de este instrumento se denominará como "**El Hogar la Esperanza N°2 Guayas**".

Las partes libres y voluntariamente acuerdan suscribir el presente instrumento al tenor de las siguientes cláusulas.

CLÁUSULA SEGUNDA: ANTECEDENTES. -

2.1 El artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador establece que "*Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que*

ANEXO B

Tabla 5 - Matriz de resultados

COLABORADOR	Clima Organizacional	Estructura Organizacional	Territorio Organizacional	Tecnología	Influencia del Líder	Falta de Cohesión	Respaldo del Grupo	Puntuación Total	Nivel de Estrés
1	6	4	4	6	5	12	9	46	Bajo
2	4	6	5	7	5	12	6	45	Bajo
3	6	8	6	7	7	8	8	50	Bajo
4	7	8	5	4	7	7	6	44	Bajo
5	8	6	5	9	10	7	4	49	Bajo
6	6	6	5	7	5	14	6	49	Bajo
7	5	7	3	8	5	10	8	46	Bajo
8	15	14	3	6	12	12	9	71	Bajo
9	9	6	3	6	12	12	9	57	Bajo
10	12	8	4	6	9	12	9	60	Bajo

11	12	10	3	6	13	11	9	64	Bajo
12	11	18	5	6	12	12	9	73	Bajo
13	15	16	3	6	19	12	9	80	Bajo
14	12	19	3	6	21	12	9	82	Bajo
15	12	13	3	6	17	12	9	72	Bajo
16	4	4	3	3	4	4	7	29	Bajo
17	8	8	3	6	6	12	10	53	Bajo
18	4	4	4	3	4	5	4	28	Bajo
19	15	4	3	3	4	4	3	36	Bajo
20	4	4	3	3	4	4	3	25	Bajo
21	4	5	3	5	4	4	3	31	Bajo
22	4	4	3	3	4	7	3	28	Bajo
23	8	10	10	12	11	12	5	67	Bajo
24	12	9	5	9	9	7	9	60	Bajo
25	28	28	3	6	24	12	9	110	Intermedio
26	5	4	3	3	4	4	3	26	Bajo
27	7	4	4	6	4	7	3	35	Bajo
28	15	6	4	9	9	12	7	62	Bajo
29	8	6	3	6	4	12	9	48	Bajo
30	15	4	3	4	7	9	7	49	Bajo
31	23	22	15	16	28	22	16	142	Estrés
32	23	22	3	6	21	12	9	96	Intermedio
33	17	20	3	6	21	12	9	88	Bajo
34	14	12	3	6	17	12	9	73	Bajo
35	11	9	3	6	16	12	8	65	Bajo
36	11	17	3	6	21	11	8	77	Bajo
37	7	8	3	6	12	12	9	57	Bajo
38	12	11	3	5	19	10	7	67	Bajo
39	7	7	3	6	5	12	7	47	Bajo
40	19	16	3	10	24	11	5	88	Bajo
41	23	26	5	6	22	12	11	105	Intermedio
42	7	8	6	6	9	8	5	49	Bajo
43	4	4	3	3	4	4	3	25	Bajo
44	10	8	6	6	8	8	6	52	Bajo
45	11	7	5	6	6	12	5	45	Bajo
46	11	10	7	6	13	9	5	62	Bajo
47	8	9	6	6	7	11	8	55	Bajo
48	8	10	6	6	6	11	9	56	Bajo
49	9	15	7	7	8	7	6	59	Bajo



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Quintero Loor, Octavio Adolfo, con **C.C: 1305599795** autor del trabajo de titulación: **Análisis de las buenas prácticas para el control del estrés laboral en el personal de cuidado de adultos mayores en un centro gerontológico residencial**, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 26 de febrero del 2025

AUTOR



Firmado electrónicamente por:
**OCTAVIO ADOLFO
QUINTERO LOOR**

f. _____

Quintero Loor, Octavio Adolfo

C.C: 1305599795



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis de las buenas prácticas para el control del estrés laboral en el personal de cuidado de adultos mayores en un centro gerontológico residencial.		
AUTORES:	Quintero Loor, Octavio Adolfo		
REVISOR/ TUTOR:	Galarza Colamarco, Alexandra Patricia		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/ FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ ESPECIALIDAD:	Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26 de febrero de 2025	No. DE PÁGINA:	36 p.
ÁREAS TEMÁTICAS:	Riesgos psicosociales en el trabajo.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	cuidadores, bienestar, centros gerontológicos, buenas prácticas, zonas azules		

RESUMEN/ABSTRACT

Este estudio analiza las buenas prácticas para el control del estrés laboral en el personal de cuidado de adultos mayores en el centro Gerontológico Hogar Esperanza No. 2 Guayas, Ecuador. Se realizó una investigación de enfoque mixto, que incluyó una revisión teórica de los modelos de "zonas azules" y su aplicación al bienestar de cuidadores, así como un estudio empírico en el mismo centro. Se aplicó el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales a 49 cuidadores. Los resultados revelaron áreas de preocupación significativas, principalmente en desarrollo de competencias, margen de acción y control y riesgo de acoso laboral. Se identificaron estrategias efectivas para mitigar el estrés, incluyendo programas de capacitación continua, mejora de la comunicación y apoyo psicológico. El estudio concluye con recomendaciones para implementar buenas prácticas adaptadas al contexto local, aportando y contribuyendo a la creación de entornos laborales más saludables y resilientes en los centros gerontológicos de Guayaquil.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: 0996785515	E-mail: quinterooctavio12@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Dr. Loaiza Cucalón, Ricardo Alberto Mgs.	
	Teléfono: 0998438052	
	E-mail: ricardo.loaiza@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	