



FACULTAD DE POSTGRADO

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

**PROPUESTA DE PROGRAMA BIENESTAR INTEGRAL PARA
FORTALECER LA SALUD MENTAL EN LOS EMPLEADOS CIS
LANGUE 2025**

**SUSTENTADO POR:
LIGIA CRISTINA CASTEJON GUEVARA**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
MÁSTER EN:
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS**

**LANGUE, VALLE, HONDURAS, C.A.
NOVIEMBRE, 2025**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

**RECTORA
ROSALPINA RODRÍGUEZ**

**VICERRECTOR ACADÉMICO NACIONAL
JAVIER ABRAHAM SALGADO LEZAMA**

SECRETARIO GENERAL ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

**DECANA FACULTAD DE POSTGRADO
ANA DEL CARMEN RETTALLY VARGAS**

**PROPUESTA DE PROGRAMA BIENESTAR INTEGRAL PARA
FORTALECER LA SALUD MENTAL EN LOS EMPLEADOS CIS
LANGUE 2025**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MÁSTER EN**

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS

**ASESOR METODOLOGICO
MARTHA MARÍA HERNÁNDEZ**

**ASESOR TEMÁTICO
FRANCISCA ANTONIA GUEVARA WILLIAMS**

**MIEMBROS DE LA TERNA:
CARLOS EDUARDO ALVARENGA COLORADO
SONIA DELMY GUZMAN GUTIERREZ
JULISSA JAMILETH CORTES OSORTO**

DERECHOS DE AUTOR

© Copyright 2025

LIGIA CRISTINA CASTEJON GUEVARA

Todos los derechos son reservados.



FACULTAD DE POSTGRADO

PROPUESTA DE PROGRAMAS BIENESTAR INTEGRAL PARA FORTALECER LA SALUD MENTAL DE LOS EMPLEADOS CIS LANGUE 2025

Ligia Cristina Castejón Guevara

Resumen

En la investigación tuvo como propósito analizar la necesidad de implementar un programa de bienestar integral orientando al fortalecimiento de la salud mental del personal que labora en el centro de salud de Langue, valle, es estudio fue desarrollado bajo un enfoque metodológico mixto integrando técnicas cuantitativas y cualitativos lo que permitió obtener una visión amplia y contextualizada de la realidad emocional y laboral empleados.

La fase cuantitativa se realizó mediante el instrumento de encuestas a una población de Lic. En enfermería, enfermeras y personal administrativo, mientras que la fase cualitativa se utilizó el instrumento de entrevista semi estructurada a los médicos. Los resultados evidenciaron la presencia de factores laborales asociados al estrés, agotamiento emocional y riesgo de síndrome de burnout, como la sobrecarga de trabajo, los horarios prolongados, la presión asistencial y la falta de espacios formales de apoyo emocional.

Se identificó un nivel alto de interés y aceptación por parte del personal en la implementación de programas de bienestar integral y para concluir que la integración de estrategias de bienestar mental dentro del ámbito sanitario no solo contribuye a mejorar la calidad de vida laboral, sino que también impacta positivamente en la calidad de la atención brindada a la población, justificando la viabilidad de la propuesta planteada.

Palabras claves: (Bienestar integral, salud mental, síndrome de burnout, estrés laboral, personal sanitario)



GRADUATE SCHOOL

PROPOSAL FOR COMPREHENSIVE WELL-BEING PROGRAMS TO STRENGTHEN THE MENTAL HEALTH OF EMPLOYEES AT THE LANGUE HEALTH CENTER 2025

Ligia Cristina Castejón Guevara

Abstract

This research aimed to analyze the need to implement a comprehensive well-being program focused on strengthening the mental health of the staff working at the Langué Health Center in Valle del Cauca. The study was developed using a mixed-methods approach, integrating quantitative and qualitative techniques, which allowed for a broad and contextualized view of the emotional and work-related realities of the employees.

The quantitative phase was conducted using a survey administered to a population of registered nurses, nurses, and administrative staff, while the qualitative phase utilized semi-structured interviews with physicians. The results revealed the presence of work-related factors associated with stress, emotional exhaustion, and the risk of burnout syndrome, such as work overload, long hours, patient care pressure, and a lack of formal spaces for emotional support.

A high level of interest and acceptance was identified among staff regarding the implementation of comprehensive well-being programs. The study concluded that integrating mental well-being strategies within the healthcare setting not only contributes to improving the quality of work life but also positively impacts the quality of care provided to the population, thus justifying the viability of the proposed approach.

Keywords: (Comprehensive well-being, mental health, burnout syndrome, work-related stress, healthcare personnel)

DEDICATORIA

La presente tesis quiero dedicarla a Dios todopoderoso que es el centro de mi vida que me guía y me ilumina en todo momento. Para mi hermosa familia que son los seres más especiales que tengo que con ellos he vivido todo este transcurso de mi formación profesional y especialmente a mis padres que con su amor, apoyo incondicional me han crecido con sabiduría e inteligencia que con orgullo juntos hemos podido llegar hasta donde estoy obteniendo este logro y a la vez a cada uno de mis seres queridos.

Este triunfo es uno de muchos más que lograre en vida profesional y cada paso que doy es para seguir adelante cosechando frutos y poder llegar a un futuro con prosperidad, porque cada bendición que recibo en mi vida es por obra de Dios.

Finalmente, también a cada una de mis amistades que me brindaron su apoyo en este proceso que extendieron su mano para culminar cada etapa de este trayecto

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios al creador de todo el universo porque sé que sin el nada de esto sería posible que es la luz que alumbra cada día mi camino, porque es él quien brinda sabiduría, entendimiento, salud y todo lo que necesitamos, a través de él cumplo cada sueño que me propongo.

Así mismo a toda mi familia en general que siempre creyeron y me brindaron educación de la mejor manera con valores y principios para ser quien soy que me apoyan incondicionalmente en cada paso de mi formación profesional.

A la todos los docentes que brindo su conocimiento para poder llevar este proceso de manera precisa y a todos los compañeros que somos colegas al formar parte de esta formación y poder finalizar esta gran meta.

Agradezco a mi asesor metodológico Master Martha Hernández por su orientación y motivación y a mi asesor temático Master Francisca Guevara Williams que me orientaron y me inculcaron el conocimiento en cada etapa de este proyecto con sus consejos, enseñanzas hemos logrado la meta propuesta.

Me siento tan orgullosa porque he alcanzado con mucho esfuerzo y dedicación esta meta y sé que no fue fácil llegar hasta donde estoy el día de hoy, pero sé que este es uno de los tantos éxitos que logramos en nuestra vida profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTO	x
ÍNDICE DE CONTENIDO	xi
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 INTRODUCCIÓN	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	5
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	5
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	6
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	6
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	10
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	10
2.1.1 MACROENTORNO (PAÍSES DESARROLLADOS).....	12
2.1.2 MICROENTORNO	16
2.1.3 ANÁLISIS INTERNO	18
2.1.3.1 MISIÓN.....	19
2.3.1.2 VISIÓN	19
2.3.1.3 VALORES.....	20
2.2 CONCEPTUALIZACIÓN.....	20
2.2.1 MOTIVACIÓN LABORAL.....	20
2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL.....	21
2.2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	21
2.2.4 BURNOUT	22
2.2.5 PROGRAMAS DE BIENESTAR INTEGRAL	22
2.2.6 SALUD MENTAL LABORAL.....	23

2.3	TEORÍAS DE SUSTENTO	23
2.3.1	BASES TEÓRICAS	23
2.3.1.1	TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE NECESIDADES DE ABRAHAM MASLOW (1943):	24
2.3.1.2	TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG (1959):.....	26
2.3.1.3	TEORÍA DEL ESTRÉS LABORAL: MODELO DEMANDA-CONTROL DE KARASEK (1979)	28
2.3.2	METODOLOGÍAS DESARROLLADAS.....	29
2.3.3	INSTRUMENTOS UTILIZADOS.....	30
2.4.1	LEGAL MARCÓ INTERNACIONAL.....	30
2.4.2	MARCO LEGAL EN HONDURAS.....	31
2.4.2.1	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS (1982)	31
2.4.2.2	CÓDIGO DEL TRABAJO DE HONDURAS (DECRETO NO. 189-1959).....	31
2.4.2.3	LEY DE PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL (DECRETO NO. 13-2019)..	31
2.4.2.4	LEY DEL INSTITUTO HONDUREÑO DE SEGURIDAD SOCIAL (IHSS)	31
2.4.2.5	POLÍTICA NACIONAL DE SALUD MENTAL DE HONDURAS (SECRETARÍA DE SALUD, 2017).....	31
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		32
3.1	CONGRUENCIA METODOLÓGICA.....	32
3.1.1	MATRIZ METODOLÓGICA	32
3.1.2	ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO.....	34
3.1.2.1	VARIABLE INDEPENDIENTE	34
3.1.3	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	35
3.1.4	HIPÓTESIS.....	37
3.2	ENFOQUE Y MÉTODOS.....	37
3.2.1	ENFOQUE.....	37
3.2.2	ALCANCE.....	38
3.2.3	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.2.4	POBLACIÓN	40
3.2.5	MUESTRA.....	41
3.2.6	CALCULO TEORICO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA	42

3.2.7	TÉCNICAS DE MUESTREO.....	43
3.2.8	MUESTREO.....	43
3.3	TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS	43
3.3.1	TECNICAS.....	43
3.4.1.1	ENCUESTA.....	44
3.4.1.2	ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA.....	44
3.3.2.1	CUESTIONARIO.....	45
3.3.2.2	GUÍA DE ENTREVISTA.....	45
3.3.3	PROCEDIMIENTOS.....	45
3.4	FUENTES DE INFORMACIÓN.....	46
3.4.1	FUENTES PRIMARIAS.....	46
3.4.2	FUENTES SECUNDARIAS.....	47
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS		47
4.1	INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	48
4.1.1	RECOLECCIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS.....	48
4.1.2	RECOLECCIÓN DE DATOS CUALITATIVOS.....	48
4.3.1	DESCRIPCION DE LA MUESTRA.....	61
4.3.2	ANÁLISIS CUALITATIVO.....	62
4.4	RESULTADOS GENERALES.....	63
4.5	RESULTADOS 'POR OBJETIVO ESPECIFICO.....	64
4.6.1	PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	67
4.6.2	SINTESIS FINAL.....	67
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		69
5.1	CONCLUSIONES	69
5.2	RECOMENDACIONES	71
CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD.....		72
6.1	NOMBRE DE LA PROPUESTA	72
6.2	JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	72
6.3	ALCANCE DE LA PROPUESTA	73
6.4	DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO	73
6.4.1	DESCRIPCIÓN.....	74

6.4.2	DESARROLLO.....	74
6.5	MEDIDAS DE CONTROL	75
6.6	CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN	75
6.7	INDICADORES DE DESEMPEÑO	75
6.8	PRESUPUESTO E IMPACTO DEL PRESUPUESTO.....	77
6.9	INDICADORES PARA EVALUAR EL IMPACTO DEL PROGRAMA	77
	TABLA INDICADORES KPI DEL PROGRAMA DE BIENESTAR INTEGRAL	78
6.10	CONCORDANCIA DE LOS SEGMENTOS DE LA TESIS CON LA PROPUESTA	79
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
	ANEXOS	88
	ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACION DEL CENTRO DE SALUD DE LANGUE, VALLE.....	88
	ANEXO 2: CARTA DE AUTORIZACION DEL ASESOR TEMATICO	89
	ANEXO 3: CARTA DE AUTORIZACION DE CRAI.....	90
	ANEXO 4: ENCUESTA.....	91
	ANEXO 5: ENTREVISTAS.....	94

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

En el Centro de salud de Langué, Valle, los colaboradores desempeñan un papel fundamental en la atención y el bienestar de la comunidad, enfrentando diariamente situaciones de alta presión, largas jornadas y una fuerte carga emocional. Así mismo estas condiciones hacen necesario promover estrategias que favorezcan su salud mental y bienestar integral y la implementación de programas de bienestar no solo buscan prevenir el agotamiento y el estrés laboral, sino que también busca fortalecer la motivación, la empatía y la calidad del servicio que se le da a los pacientes. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano, el trabajo decente apoya la buena salud mental y proporciona: un sentido de confianza, una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad y por eso para las personas con problemas de salud mental el trabajo puede contribuir a la recuperación y a la inclusión, mejorar la confianza y el funcionamiento en la sociedad. (Organización Mundial de la salud, 2022)

En los últimos años la salud mental en el trabajo ha cobrado especial relevancia especialmente en el sector salud donde el contacto constante con el sufrimiento humano genera un alto riesgo de desgaste emocional según la organización internacional del trabajo. (Organización Internacional del trabajo, 2023)

Los programas de bienestar integral contribuyen significativamente a la productividad, la retención del talento y la satisfacción laboral al fomentar entornos más saludables y colaborativos y El centro de salud de Langué valle estas acciones podrían traducirse en una mejora del clima organizacional y una reducción de los niveles de estrés del personal médico, enfermería y administrativo

Y por lo tanto el bienestar integral no se limita a la salud física, sino que abarca dimensiones emocionales, sociales y psicológicas que permiten al trabajador desarrollarse plenamente. Implementar programas que incluyan talleres de manejo de estrés, pausas activas, acompañamiento psicológico y actividades de fortalecimiento grupal puede fortalecer la cohesión del equipo y el sentido de pertenencia institucional.

Por lo tanto, con este estudio se puede analizar la importancia y el impacto de los programas de bienestar integral en la salud mental del personal, buscando generar propuestas que sirvan como guía para su implementación efectiva, la intención es promover un entorno laboral saludable que favorezcan tanto la calidad de vida de los trabajadores como la excelencia en la atención a la comunidad. (García & López, 2022)

Estos temas como el clima laboral, manejo del estrés, el desgaste emocional , está relacionado con las nuevas generaciones así como es su enfoque al ver la vida, no solo de una manera más humana, si no en tener un balance entre vida laboral y vida personal, con los diferentes elementos que estos pueden llegar a influir, ya siendo el clima laboral, el desempeño de los colaboradores, el equipo y los jefes a cargo de ellos, con esto buscamos crear posibles líneas de estudios que generen valor académico y organizacional. (Chiavenato, 2017)

Por último, se desarrolla en la siguiente investigación los siguientes capítulos comenzando con el capítulo I, donde se establece el planteamiento del problema, y está desarrollado por la introducción, los antecedentes del problema, la definición del problema junto con el enunciado, formulación y preguntas de la investigación, los objetivos generales y específicos y la justificación, en el Capítulo II se desarrolla el marco teórico del estudio y el marco legal, en el Capítulo III, la metodología y se desarrolla la congruencia metodológica esquemas de variables, la operacionalización de las variables y la hipótesis, en el Capítulo IV los resultados y análisis junto con sus gráficas, en el Capítulo V conclusiones y recomendación conforme a los objetivos y en el Capítulo VI la aplicabilidad.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Durante años y años el hablar de salud mental en el trabajo era casi un tema tabú y las organizaciones solían enfocarse únicamente en la productividad y en los resultados, dejando en segundo plano el bienestar emocional de sus empleados así que se pensaba que los sentimientos o el cansancio eran parte normal de la rutina laboral y que mostrar vulnerabilidad podía verse como una debilidad (CHIAVENATO, 2017). Sin embargo, con el paso del tiempo las investigaciones comenzaron a demostrar que un trabajador emocionalmente estable es más comprometido, creativa y deficiente. Así es como nació un nuevo enfoque en la gestión del talento humano que no solo considera las capacitaciones técnicas, sino También la salud emocional y el equilibrio personal como elementos esenciales del éxito organizacional. (OIT,2023)

TABLA 1: DE LA EVOLUCIÓN DE LA SALUD MENTAL LABORAL

Años	EVOLUCION
1950-1980	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de productividad • No se consideraba la salud mental • Trabajadores vistos como recursos (CHIAVENATO, 2017)
1990-2000	<ul style="list-style-type: none"> • OMS introduce el concepto de "entornos laborales saludables" • Se reconoce la importancia del bienestar psicológico • Primeras políticas internacionales (OMS, 1995)
2000-2010	<ul style="list-style-type: none"> • Globalización aumenta el estrés laboral • OIT identifica el estrés como causa de baja productividad • En Honduras: Falta de estrategias formales (OIT, 2010)
2010-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Surgen capacitaciones sobre bienestar • Acciones aisladas y sin continuidad • En centros de salud: sobrecarga y desgaste (García & López, 2022)
2020-2022 (Pandemia COVID-19)	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del agotamiento emocional • Falta de programas de apoyo psicológico • Personal sanitario altamente afectado (OMS, 2022)
2023 actualidad	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor conciencia sobre bienestar integral • Necesidad de programas sostenibles • CIS de Langue busca fortalecer la salud mental (OPS, 2023)

Fuentes: Elaboración propia

En las décadas de 1980 y 1990, organismos internacionales como Organización mundial de la salud (OMS) empezaron a promover el concepto de "entornos laborales saludables", resaltando que las condiciones psicológicas del trabajo son tan importantes como las físicas (OMS, 1995) en estos años, la idea de que la mente y el cuerpo están conectados comenzó a ganar fuerza,

impulsando la necesidad de crear espacios laborales donde los empleados se sintieron escuchados y apoyados.

En los años 2000 la globalización y el avance tecnológico transformaron los ritmos de trabajo, las jornadas se volvieron más largas, las exigencias más altas y el estrés laboral empezó a verse como una nueva forma de epidemia silenciosa (OIT,2010) En Honduras donde hay muchos sectores enfrentan limitaciones económicas y de personal, esta situación se agudizo especialmente en el ámbito de la salud y los empleados de los centros asistenciales comenzaron a experimentar altos niveles de agotamiento ansiedad y desmotivación y esto es producto de la sobrecarga de trabajo y de la falta de recursos para atender las demandas de la población .

Con la llegada de la Pandemia de COVID-19, entre 2020 y 2022 la salud mental del personal sanitario se colocó en el centro de la conversación, el miedo al contagio, la incertidumbre, la perdida de compañeros y el incremento de las horas de trabajo generaron un desgaste emocional profundo. La OMS 2022 señalo que el personal médico y de enfermería fue uno de los grupos más afectados, al estar en la primera línea de atención durante la crisis sanitaria mundial y en esta situación en centro de salud de Langue no fue la excepción y su equipo de médicos y enfermeras enfrento una gran presión emocional y física, lo que hizo visible la urgente necesidad de contar con programas permanentes de apoyo psicológico y bienestar integral.

En estos últimos años ha crecido la conciencia sobre la importancia de cuidar la salud mental en el trabajo pero aún existe una gran diferencia entre lo que se dice y lo que realmente se hace y en muchas instituciones los programas de bienestar integral se reducen a charlas ocasionales o actividades recreativas, sin continuidad ni un propósito profundo (García & López, 2022) y esto hace que los empleados sigan enfrentando estrés, ansiedad y agotamiento sin herramientas adecuadas para gestionarlos y ente caso en centro de salud de Langue esta situación se refleja en el cansancio acumulado del personal , en la dificultad para desconectarse del trabajo y en la necesidad de espacios donde puedan expresar sus emociones sin miedo al juicio

Y por eso implementar programas de bienestar integral se ha convertido en una necesidad prioritaria, estos programas deben ir más allá de simples actividades físicas, deben incluir apoyo psicológico, promoción de hábitos saludables, fortalecimiento del trabajo en equipo y desarrollo de habilidades emocionales y un enfoque integral permitiera cuidar el bienestar físico, mental y emocional del personal fortaleciendo así no solo su calidad de vida, sino también la calidad del

servicio que brindan a la comunidad de Langué y es tal y como señalan las investigaciones recientes un trabajador sano y motivado es la base de una organización exitosa y humana (organización panamericana de la salud, OPS, 2023)

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

En el Centro de Salud de Langué enfrenta actualmente una situación preocupante en cuanto al bienestar emocional de su personal y a pesar de que los empleados enfrentan compromisos y dedicación en su labor es evidente un deterioro progresivo en su salud mental, manifestando en estrés, agotamiento, falta de motivación y dificultades para mantener un equilibrio entre la vida personal y laboral ya que esta problemática se agrava por la ausencia de un programa estructurado de bienestar integral, que brinde apoyo psicológico, espacios de relajación y estrategias de autocuidado

La falta de estas iniciativas limita la capacidad del personal para afrontar de manera saludable las demandas del trabajo afectando tanto su bienestar individual como la calidad del servicio a la población y por esto surge la necesidad de diseñar e implementar un programa de bienestar integral que fortalezca la salud mental de los empleados, promueva un ambiente laboral más humano y contribuya al desarrollo institucional sostenible del centro de salud de Langué.

1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El personal del centro de salud de Langué, Valle enfrenta condiciones laborales caracterizadas por una carga emocional, jornadas prolongadas y múltiples responsabilidades asistenciales y administrativas por lo tanto estas condiciones han generado manifestaciones de estrés, agotamiento emocional y riesgo de síndrome de burnout, sin que exista actualmente un programa institucional de bienestar integral que atienda de manera preventiva y sistemática la salud mental del personal y esta situación evidencia la necesidad de analizar el estado emocional del personal, así como su interés y disposición hacia la implementación del programa de bienestar que contribuyan a mejorar su calidad de vida laboral y familiar.

¿Como influye la propuesta del programa de bienestar integral en el fortalecimiento de la salud mental de los empleados del centro de salud de Langué, valle?

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cómo se sienten actualmente los empleados respecto a su salud mental en el entorno laboral?
2. ¿Qué factores dentro del trabajo generan con mayor frecuencia estrés, ansiedad o agotamiento emocional en el personal sanitario y administrativo?
3. ¿Cuál es el nivel de interés y de necesidad del personal del centro de salud de Langué, Valle respecto a la implementación de un programa de bienestar integral?
4. ¿Qué acciones y estrategias pueden proponerse para diseñar un programa de bienestar integral orientado a la prevención y reducción del síndrome del burnout en el centro de salud de Langué Valle?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

“El objetivo de investigación es un enunciado que expresa lo que desea indagar y conocer para responder a un problema planteado”. Arias (2012) (P43).

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar el estado de la salud mental del personal del Centro de Salud de Langué, Valle, con el fin de proponer un programa de bienestar integral que contribuya a la prevención del estrés laboral y el síndrome de burnout.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar el estado emocional actual del personal que labora en el centro de salud.
2. Determinar los factores laborales que provocan síntomas estrés, agotamiento emocional y ansiedad en los colaboradores.
3. Analizar el nivel de interés y la necesidad que tiene el personal del centro de salud de Langué, valle respecto a la implantación de un programa de bienestar integral para fortalecer la salud mental.
4. Proponer programas de prevención y reducción del síndrome de burnout adaptados a las condiciones y necesidades del centro de salud.

1.5 JUSTIFICACIÓN

La salud mental del personal sanitario se ha convertido en una de las principales preocupaciones dentro de los servicios de salud especialmente después de los retos enfrentados en los últimos años ya que en el centro de salud el trabajo diario implica una alta carga emocional y física por las razones de : atención a pacientes, emergencias , presión laboral y la necesidad constante de brindar un servicio empático y de calidad, estas condiciones con el tiempo pueden generar estrés, ansiedad, agotamiento emocional e incluso síntomas del síndrome de burnout afectando no solo el desempeño laboral sino también la vida personal y familiar del trabajador (Organización Mundial de la Salud, OMS 2022)

Este impacto de la salud mental en el ámbito sanitario es cada vez más visible y los estudios recientes señalan que más del 50% de los profesionales de salud en América latina manifiestan signos de agotamiento y desmotivación laboral (Organización Panamericana de la Salud, OPS, 2023) y esta realidad evidencia la urgente necesidad de implementar programas de bienestar integral que fortalezcan el equilibrio emocional del personal y promuevan un entorno laboral más humano, saludable y sostenible

El proponer programas en el centro de salud permitiría no solo mejorar la calidad de vida y el bienestar emocional de los empleados, sino también aumentar la motivación, el sentido de pertenencia y la productividad institucional , además que este tipo de programas representan un compromiso ético y social con quienes dedican su esfuerzo al cuidado de la comunidad ya que la aplicación de estos métodos como encuestas, entrevista y análisis de clima laboral permitirá obtener datos reales que sirvan de base para crear estrategias prácticas, sostenidas y adaptadas a las necesidades del personal sanitario y por eso esta investigación no solo busca aportar al conocimiento académico sino también generar un cambio positivo dentro del propio entorno laboral del centro de salud promoviendo una cultura de autocuidado, apoyo emocional y bienestar integral entre todos los colaboradores

Además, esta propuesta aportara beneficios institucionales como:

Reducción del ausentismo laboral y rotación de personal

Incremento de la productividad y la calidad del servicio

Fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso organizacional

En el centro de salud de Langué CIS Consta con 109 empleados entre ellos esta los médicos generales y odontólogos, psicólogos, promotores, conductores, personal administrativo, personal de servicios civil (Personal de aseo, mantenimiento, vigilancia y apoyo general)

El CIS tiene 16 establecimientos en total, CIS hay tres médicos permanentes que dan consulta de 7 am a 1 y media pm

UAPS consta de 2

Y los ZPP que hay en todas las aldeas que consta de Enfermeras y promotor

SMI (el materno) los médicos se turnas entre horarios de 12 horas entre en el día y la noche y los sábados y domingos turnos de 24 horas el materno es independiente no depende del centro de salud

CEEM hay 2 médicos que hacen turnos de 1 a 7 de la noche después las enfermeras que hacen turno de 8 horas de lunes a domingo cada una haciendo turno A, B y C.

En la presente tabla veremos en los cargos, la cantidad del personal, las funciones que tienen y las jornadas.

TABLA 2: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL

Cargo del personal	Cantidad	Funciones	Jornada
Médicos	15	Atención médica	Turnos diurnos y

generales		y apoyo de emergencias	rotativos
Medicina Odontológica	1	Odontología lo general	Turnos diurnos
Promotores de salud	25	Educación comunitaria, visitas, control	Jornada completa
Enfermeras	30	Atención primaria, vacunación, control materno infantil	Turnos de 8 a 12 horas Turnos A, B Y C.
Psicólogas	2	Atenciones psicológicas con niños y embarazadas	Jornada completa
Conductores	10	Traslado de pacientes, insumos y apoyo logístico	Jornada diurna
Personal Administrativo	16	Registro, estadística, coordinación	Jornada de oficina
Servicio civil	10	Limpieza, mantenimiento, vigilancia	Jornada completa

Elaboración propia

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Este capítulo se habla del estado del arte relacionado con la salud mental laboral y el bienestar integral en el personal de salud, considerando contextos globales y nacionales. Luego se analizan las principales investigaciones y aportes teóricos que explican como la motivación, desempeño, clima laboral, burnout, entorno laboral, la carga emocional y las condiciones de trabajo influyen en el bienestar psicológico de los trabajadores del sector de salud. Asimismo, se conceptualizan aspectos fundamentales como motivación, desempeño laboral, clima organizacional, el síndrome de burnout y programas de bienestar integral. También el diseño en dos teorías académicas y se presentan metodologías empleadas por investigaciones similares. Este marco teórico suministra la base conceptual y metodológica que permitirá diseñar un programa de bienestar integral eficaz.

Finalmente, este capítulo influye una revisión de metodologías empleadas en investigación previas sobre programas de bienestar en instituciones sanitarias, lo que permitirá fundamentar el diseño de una propuesta de bienestar integral adaptada al contexto del centro de salud de Langue, orientada a fortalecer la salud mental, prevenir el agotamiento laboral y promover un entorno de trabajo más humano, equilibrado y sostenible.

2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

En la actualidad la salud mental de los trabajadores del sector sanitario es un tema de creciente preocupación a nivel mundial y diversos estudios han evidenciado que los profesionales de la salud se enfrentan a altos niveles de estrés, ansiedad y agotamiento emocional, debido a la sobrecarga de trabajo la presión asistencial y la responsabilidad contante de atender a personas enfermas o en situaciones críticas. Según la Organización mundial de la salud (OMS, 2022), uno de cada tres trabajadores del sector salud presentan síntomas de burnout o agotamiento laboral, lo que afecta su desempeño, relaciones laborales y bienestar general (p.24).

A nivel regional la Organización panamericana de la salud (OPS, 2023) ha identificado que los países latinoamericanos presentan condiciones laborales exigentes, escasos recursos humanos y pocos espacios destinados al bienestar del personal sanitario, en muchos centros de salud de la región los trabajadores enfrentan turnos prolongados, falta de apoyo psicológico y limitadas oportunidades de descanso. Estas condiciones generan una afección directa en la calidad de vida

y la salud mental de los empleados repercutiendo también en la atención al paciente. (OPS, 2023, p.31)

En el contexto nacional hondureño, el personal del sistema público la salud ha manifestado una creciente necesidad de programas de apoyo emocional y de fortalecimiento del bienestar integral, en lugares como el centro de salud de Langué, las jornadas extensas, la atención continua a la comunidad y los recursos limitados representan factores de riesgo para el equilibrio emocional de médicos, enfermeras y personal administrativo y de apoyo, a pesar de algunos esfuerzos institucionales aun no existen programas estructurados y sostenidos que aborden integralmente la salud mental del personal sanitario.

Ejemplos de programas de bienestar integral en el sector publico

1. Programa “Healthy Workforce” (OMS,2021)

Implementado en hospitales de Europa y Asia este programa promueve la creación de entornos laborales saludables a través de pausas activas, asesoría psicológica, fomento del ejercicio físico y talleres de manejo de estrés. Los resultados mostraron una reducción del 40% en los síntomas de agotamiento laboral (OMS,2021, p. 19)

2. Estrategia “Cuidar s los que cuidan” (OPS,2023)

Desarrollada en América latina durante y después de la pandemia de COVID-19, esta iniciativa ofrece espacios de contención emocional, asesoría en salud mental y capacitación en autocuidado para el personal médico y de enfermería, la estrategia fortaleció el sentido de pertenencia y disminuyo los niveles de ansiedad en un 35% (OPS,2023, p. 45).

3. Programa “Salud mental y bienestar en el trabajo” (secretaria de salud de honduras,2022)

Este programa piloto se implementó en varios centros de salud del país, priorizando el acompañamiento psicológico, el fortalecimiento del clima organizacional y la capacitación en inteligencia emocional, aunque aún en desarrollo ha mostrado mejoras en la satisfacción laboral y la reducción de licencias por estrés (secretaria de salud de honduras, 2022, p. 12). El análisis de estas experiencias evidencia la necesidad de que el centro de salud de Langué cuente con un programa propio de bienestar integral, enfocando en la realidad de su personal. Este programa debería incluir componentes como atención psicológica periódica, espacios de relajación y

autocuidado, jornadas de capacitación emocional y estrategias de reconocimiento laboral, fortaleciendo tanto la salud mental como el sentido de comunidad entre los colaboradores.

Al incorporar un enfoque humano, participativo y sostenido se puede mejorar el clima organizacional, reducir el agotamiento emocional y elevar la calidad del servicio de atención a los pacientes, beneficiando directamente a toda la comunidad Languaña.

2.1.1 MACROENTORNO (PAÍSES DESARROLLADOS)

En los países desarrollados, el bienestar integral en el ámbito laboral ha cobrado una gran relevancia durante las últimas décadas. Desde finales del siglo XX, las empresas y los sistemas de salud comenzaron a reconocer que la productividad, el compromiso y la calidad del trabajo están directamente relacionados con el equilibrio emocional y mental de los empleados. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), uno de cada cuatro trabajadores en el mundo ha presentado algún síntoma de estrés o ansiedad relacionado con el trabajo, lo que impulsó a países como Estados Unidos, Canadá y varios de Europa a desarrollar programas de bienestar laboral estructurados. Estos programas incluyen estrategias como pausas activas, asesorías psicológicas, talleres de manejo del estrés y promoción de estilos de vida saludables.

En Suecia y Finlandia, por ejemplo, los gobiernos establecieron políticas nacionales que promueven la salud mental en el trabajo como parte de la salud pública. En estos países, se prioriza la prevención del estrés laboral mediante modelos de equilibrio entre vida personal y profesional, fomentando horarios flexibles y espacios laborales saludables.

En el ámbito sanitario, hospitales de países como Reino Unido y Canadá han implementado programas integrales de bienestar que incluyen acompañamiento psicológico al personal de salud, especialmente después de la pandemia del COVID-19, donde el agotamiento emocional y el síndrome de burnout alcanzaron niveles críticos (BBC, 2021).

Estas experiencias internacionales demuestran que invertir en el bienestar mental del personal no solo reduce el ausentismo y el desgaste, sino que mejora el clima organizacional y la calidad del servicio. Estos modelos sirven como referencia para adaptar estrategias similares en contextos de países en desarrollo como Honduras, donde los recursos son más limitados, pero la necesidad de cuidar la salud mental es igual de urgente.

En los países desarrollados la salud mental del personal sanitario se ha convertido en una

prioridad dentro de las políticas públicas y la gestión hospitalaria. La organización mundial de la salud (OMS,2022) y la OCDE (2021) destacan que mantener un personal saludable emocionalmente no solo mejora la calidad del servicio sino también incrementa la productividad y reduce la rotación laboral.

En Australia

El personal sanitario de Australia se enfrenta a una demanda creciente y constante de servicios de salud mental. En consecuencia, el gobierno ha prestado especial atención a este ámbito, sobre todo en lo que respecta a los servicios y el personal. Las instituciones educativas desempeñan un papel fundamental en el apoyo al personal de salud mental, tanto quienes trabajan exclusivamente en este campo como quienes desempeñan funciones más generales que implican contacto con personas con problemas de salud mental. El Programa de Experiencia en Salud Mental Comunitaria ofrece a estudiantes de trabajo social, enfermería y para medicina la oportunidad de trabajar bajo la supervisión de profesionales de la salud mental comunitaria, colaborando con miembros de la comunidad con experiencia propia en salud mental y estableciendo vínculos con organizaciones de extensión y atención especializada que prestan servicios integrales de salud mental (Kernaghan et al., 2024)

El personal sanitario de Australia se enfrenta a una demanda creciente y constante de servicios de salud mental. En consecuencia, el gobierno ha prestado especial atención a este ámbito , sobre todo en lo que respecta a los servicios y el personal .Las instituciones educativas desempeñan un papel fundamental en el apoyo al personal de salud mental , tanto quienes trabajan exclusivamente en este campo como quienes desempeñan funciones más generales que implican contacto con personas con problemas de salud mental .El Programa de Experiencia en Salud Mental Comunitaria ofrece a estudiantes de trabajo social, enfermería y para medicina la oportunidad de trabajar bajo la supervisión de profesionales de la salud mental comunitaria, colaborando con miembros de la comunidad con experiencia propia en salud mental y estableciendo vínculos con organizaciones de extensión y atención especializada que prestan servicios integrales de salud mental (Kernaghan et al., 2024)

En Canadá

National Health Service (NHS) implementó el programa un modelo de prestación de atención que organiza los servicios de salud mental y de tratamiento de adicciones para garantizar

que las personas puedan acceder al nivel de apoyo adecuado a sus necesidades, ya sea un artículo que les ayude a comprender mejor lo que están experimentando, apoyo entre pares o una línea directa con un consejero capacitado en un momento de angustia.

Wellness Together Canadá ofreció una variedad de recursos para que las personas eligieran, reconociendo que se requieren diferentes tipos de apoyo para satisfacer necesidades únicas. WTC brindó eficazmente una gama de servicios basados en evidencia, que incluían recursos de aprendizaje, herramientas prácticas, apoyo entre pares, asesoramiento y mecanismos de seguimiento. Este enfoque centrado en el cliente garantizó que el apoyo en salud mental fuera accesible, culturalmente pertinente y adaptado a las necesidades individuales de las personas en todo el país, independientemente de su ubicación o circunstancias.(scs, 2024)

Mediante un enfoque centrado en la comunidad, el uso innovador de la tecnología y un compromiso inquebrantable con la accesibilidad, Wellness Together Canadá empoderó a millones de personas para priorizar su salud mental y su salud en relación con el consumo de sustancias de una manera revolucionaria. Al reflexionar sobre el impacto de WTC, es fundamental reconocer la necesidad constante de un apoyo de salud mental accesible e inclusivo en Canadá. Si bien WTC ha llegado a su fin, su legado perdura en los avances logrados en la prestación de servicios de salud mental y de tratamiento de adicciones. Stepped Care Solutions mantiene su compromiso de consolidar este legado, continuando con la innovación y la colaboración para garantizar que todas las personas tengan acceso al apoyo que necesitan para prosperar.(scs, 2024)

Reino Unido

Los sistemas de salud de todo el mundo están cambiando, y uno de los cambios más notables es el creciente número de médicos que trabajan en el sector privado, ya sea además del público o en su lugar. El Reino Unido ha experimentado un crecimiento significativo en el número de médicos que trabajan parcial o totalmente en el sector privado. Esta tendencia parece reflejar las crecientes presiones sobre los sistemas públicos de salud, incluidas las limitaciones presupuestarias y las largas listas de espera, junto con una demanda cada vez mayor de atención privada. Si bien trabajar en el sector privado puede ofrecer mayor autonomía y una mejor remuneración, también plantea una serie de desafíos profesionales que aún no se han analizado en profundidad.

El síndrome de burnout es una preocupación importante en el ámbito sanitario, con graves

consecuencias para el bienestar del personal y la calidad de la atención al paciente. Según la Clasificación Internacional de Enfermedades, el burnout es un síndrome resultante del estrés laboral, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Numerosas evidencias lo vinculan con resultados negativos, como una mayor rotación de personal, una menor satisfacción del paciente y un mayor riesgo de errores clínicos. Si bien la investigación se centra cada vez más en el papel de las características del entorno laboral como antecedentes del burnout en los médicos, se sabe menos sobre su impacto en los médicos que trabajan en la práctica privada.(Rui-Han et al., 2025)

A medida que evolucionan los sistemas de salud y crece la demanda de atención médica privada, es probable que un número cada vez mayor de médicos trabaje en el sector privado o en puestos mixtos. Este estudio demuestra que la práctica privada no es inmune a los riesgos psicosociales que provocan el síndrome de desgaste profesional. De hecho, los médicos en estos entornos se enfrentan a importantes desafíos como altas exigencias laborales, presiones financieras y acoso que pueden perjudicar su bienestar. Si bien el acceso a servicios de apoyo es importante, por sí solo no es suficiente. Abordar las causas profundas del estrés en el entorno laboral debe ser una prioridad. Sensibilizar sobre estos problemas en el sector de la salud privada es fundamental para proteger la salud de los profesionales clínicos y la seguridad de los pacientes.

Estados Unidos

Los estudiantes de enfermería presentan altos factores de riesgo de estrés, y la pandemia de la enfermedad por coronavirus de 2019 puso de manifiesto las deficiencias en la mitigación de dicho estrés y en el apoyo a su bienestar. La salud ocupacional utiliza marcos y perspectivas comprobados para comprender y mitigar los riesgos para la salud, así como para promover el bienestar de los trabajadores. Los docentes de enfermería pueden recurrir a este conocimiento para implementar cambios sistémicos que favorezcan un entorno de aprendizaje seguro y saludable

La experiencia de estrés de los estudiantes de enfermería en el contexto de la pandemia ha incrementado su riesgo de sufrir daños psicosociales, como ansiedad, depresión y otras consecuencias para la salud mental. Abordar este desafío desde la perspectiva de los riesgos ambientales ofrece una visión creativa y una gestión eficaz, mediante un enfoque basado en la evidencia proveniente de la salud y seguridad ocupacional. Atribuir características ocupacionales al entorno educativo y considerar al estudiante como representante del empleado permite una

perspectiva única y una aplicación del marco de prevención de riesgos laborales totales (TWH) del NIOSH. Esto brinda la oportunidad de adoptar un enfoque integral para mitigar los daños derivados del estrés en la formación en enfermería. (Hughes, 2021)

En estados unidos instituciones como la Mayo Clinic y el National Institute for Occupational safety and Health (NIOSH) utilizan el modelo demanda- control de karasek (1979) para diseñar Inter versiones que reducen el estrés laboral, este modelo identifica la sobrecarga y la falta de control como factores críticos del estrés ocupacional y propone medidas de apoyo, autonomía y balance en las cargas de trabajo para mejorar la salud mental del personal (Hughes, 2021)

En conclusión, los programas de salud mental en países desarrollados se caracterizan por ser integrales, sostenibles y basados en evidencias, combinando prevención, atención psicológica, educación emocional y fortalecimiento del clima laboral, estas experiencias pueden servir como referencia para el diseño de programas adaptarlos a honduras, como propuesta destinada al CIS permitiendo fortalecer el bienestar integral del personal sanitario en un contexto local.

2.1.2 MICROENTORNO

En Honduras, el tema de la salud mental laboral ha comenzado a ganar visibilidad en los últimos años, especialmente en el sector salud, donde el personal enfrenta largas jornadas, sobrecarga laboral, recursos limitados y un alto grado de responsabilidad en la atención a pacientes.

Se refiere a las condiciones locales, organizacionales y laborales que influyen directamente en la salud mental de los trabajadores del sector sanitario, en honduras diversos estudios y reportes institucionales destacan que el personal de salud enfrenta altas cargas de trabajo, escasez de recursos, limitaciones de infraestructura y presión emocional constante factores que incrementan los niveles de estrés y riesgo de burnout. (OMS)

Diversos estudios nacionales (López, 2018; Universidad Nacional Autónoma de Honduras, 2021) (Paz-Maldonado et al., 2025) han revelado que los profesionales de la salud presentan altos niveles de estrés y agotamiento emocional, lo cual repercute en su desempeño y bienestar general. El Ministerio de Salud (SESAL) ha reconocido esta problemática, promoviendo programas piloto de acompañamiento psicológico y fortalecimiento emocional para el personal médico, aunque aún con alcance limitado.

En el departamento de Valle, y particularmente en el Centro de Salud de Langué, se observa una situación similar. Muchos trabajadores enfrentan cargas emocionales intensas, falta de recursos y condiciones laborales que dificultan mantener un equilibrio entre su vida personal y profesional. Esto genera consecuencias como el estrés laboral, el agotamiento físico y la desmotivación, que a largo plazo pueden afectar la atención brindada a los pacientes.

Por ello, implementar un programa de bienestar integral adaptado a la realidad del Centro de Salud de Langué representa una oportunidad concreta para fortalecer la salud mental del personal, mejorar el clima organizacional y elevar la calidad del servicio comunitario.

Por eso el CIS cuenta con 109 empleados distribuidos entre médicos, odontólogos, psicólogos, enfermeras, promotores de salud, personal administrativo, conductores y servicios civiles. Los médicos permanentes ofrecen consulta de 7 a 1:30 mientras que SMI (MATERNO) trabaja en turnos rotativos de 12 a 24 horas, incluyendo los fines de semana. Y el CEEM, los médicos cubren turnos de 1:00 a 7:00 pm y las enfermeras rotan en turnos A, B y C de 8 horas. Ya que los UAPS Y ZPP se extienden a las aldeas con personal reducido que enfrenta sobrecarga y limitaciones logísticas.

La carga emocional y el estrés laboral del personal de salud de Langué enfrentan estrés crónico debido a la atención directa a pacientes con necesidades urgentes y la presión por mantener estándares de calidad en servicios esenciales. Según la OPS (2023), más de 50% de los profesionales de salud en Honduras reportan síntomas de agotamiento emocional, ansiedad y desmotivación laboral situación que se refleja en el microentorno del CIS.

Los recursos y apoyo institucional a pesar del compromiso del personal el CIS enfrenta limitaciones en infraestructura, espacio físico y programas de apoyo psicológico lo que dificulta la gestión de la salud mental de manera integral ya que la estrategia de bienestar actuales es esporádicas y no integrales lo que evidencia la necesidad de propuestas estructuradas y sostenibles que respondan a la realidad local.

El impacto en la comunidad y en la organización en la salud mental del personal no solo afecta su desempeño y calidad de vida, sino también la calidad de atención a la población, la eficiencia de los servicios y la motivación del equipo. Un microentorno laboral saludable y con apoyo emocional puede mejorar la satisfacción laboral, el clima organizacional y la percepción de la comunidad sobre los servicios de salud.

El programa de bienestar integral adaptado al microentorno del CIS resulta esencial para mitigar los factores de estrés, mejorar la motivación del personal y promover un equilibrio emocional sostenible contribuyendo tanto al bienestar del equipo como a la calidad del servicio ofrecido a la comunidad.

El objetivo en este contexto es trasladar las buenas prácticas del macroentorno (países desarrollados) hacia el microentorno local, adaptándolas de manera sostenible, con enfoque humano y comunitario. (OMS,2022) (OPS,2022)

2.1.3 ANÁLISIS INTERNO

El centro de salud de Langué Valle, ubicado al sur del país en la calle panamericana. El centro comprendido como CIS Langué, SMI y CEEM, está ubicado en el barrio el Calvario 1 cuadra antes de la gasolinera la Languéña, los demás establecimientos se encuentran en las diferentes aldeas del municipio, el centro de salud conocido como CIS fue fundado el 15 de marzo de 1970, la administración municipal de Don Rafael Izaguirre Medrano y En la administración de don Joaquín Ruiz Lemus, durante los años de 1971-73, se inicia la construcción de la sala de maternidad en el centro de salud a medida paso el tiempo el materno funcionaba como el hospitalito donde daban consulta general para cuídanos en esos tiempos el centro le pertenecía a MAFRON, la cual era una ONG, encargada de la administración y manejo por lo cual era una institución descentralizada y ahora pertenece a la región sanitaria (Secretaría de salud de honduras,2022) “SESAL”

La cabecera municipal cuenta con un CESAMO y en las aldeas estas instalados tres CESAR los cuales atienden casos corrientes y elementales y hacen la referencias necesarias a los hospitales del estado más cercanos los cuales son San Lorenzo y Choluteca ya que el centro de salud en esos tiempos enfrentaba grandes problemas de abastecimiento , personal médico y gestión , el problema que sigue en la actualidad es el abastecimiento de medicamentos que ese siempre a sido un problema a nivel nacional. Hoy en día se cuenta con 16 establecimientos de salud, los cuales comprenden en 2 CIS (Centros Integrales de Salud), 2 UAPS (Unidades de Atención Primaria en Salud), 1 SMI (Sala Materno Infantil), 1 CEEM (Centro de Estabilización de Emergencias Médicas) y 10 ZPP (Zona de Promoción y Prevención), la finalidad de cada uno es brindar atención de manera inmediata y llegar a los pacientes para evitar un estado de crisis.

En la actualidad el centro en sus diferentes establecimientos cuenta con 109 recursos, entre

los cuales podemos mencionar a médicos generales y odontólogos, promotores, conductores, personal administrativo, personal de servicios civil (conserjes, vigilantes y personal de limpieza).

En el CIS se cuenta con personal administrativo, de enfermería y farmacia, los cuales cumplen un horario de 8am a 4pm y personal médico que cumplen un horario de 8am a 1pm.

En el SMI se cumplen horarios por turnos médicos nocturnos y personal de enfermería las 24 horas. SMI el materno los médicos se turnan entre horarios de 12 horas entre en el día y la noche y los sábados y domingos turnos de 24 horas el materno es independiente no depende del centro de salud

Los UAPS y ZPP, al estar en zonas rurales y de difícil acceso cumplen un horario de 8am a 4pm, en el caso de los UAPS hay medico todos los días y los ZPP se turnan los médicos en consulta general 2 a 3 visitas al mes, así mismo se programan campañas de salud para tratar ciertos tipos de enfermedades.

El CEEM es un establecimiento nuevo, inaugurado a mediados de este año 2025, su finalidad es estabilizar al paciente en estado de crisis y brindar atención medica de emergencia, el horario es de 1pm a 7pm con dos médicos de consulta general y de 7pm a 7am con un médico de guardia y los fines de semana turnos en diferentes horarios cubriendo las 24 horas.

Según los gráficos de las enfermedades más comunes son las enfermedades respiratorias y en Dengue.

2.1.3.1 MISIÓN

Ser la institución estatal responsable de formular, diseñar, controlar, dar seguimiento y evaluar las políticas, normas, planes y programas nacionales de salud ejercer la rectoría del sector, orientar los recursos del sistema nacional de salud así como promover, conducir y regular la construcción de entornos saludables y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población, el desarrollo y fortalecimiento de una cultura de la vida y la salud, la generación de inteligencia en salud, la atención a las necesidades y demandas de salud, la garantía de la seguridad y calidad de bienes y servicios de interés sanitaria y la intervención sobre riesgos y daños colectivos a la salud. (SESAL, 2024)

2.3.1.2 VISIÓN

Aspiramos a garantizar condiciones favorables para la salud del pueblo hondureño

mediante la construcción colectiva y la conducción apropiada de un Sistema nacional de salud integrado, descentralizado, participativo e intersectorial, con equidad en el acceso, universalidad en la cobertura y con altos niveles de calidad, de oportunidad, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios. (SESAL, 2024)

2.3.1.3 VALORES

1. Compromiso con la vida y la salud: Cada colaborador del Centro de salud asume la responsabilidad de proteger y promover la salud de la población, garantizando atención oportuna, empática y de calidad. (SESAL,2024)

2. Equidad y justicia social: Se busca brindar servicios de salud sin discriminación, priorizando a los sectores más vulnerables, promoviendo la igualdad en el acceso a los servicios médicos y al bienestar. (SESAL,2024)

3. Humanización del servicio: Se fomenta un trato digno, empático y respetoso hacia los pacientes, reconociendo la importancia del bienestar emocional tanto de los usuarios como del personal sanitario.

4. Ética y transferencia: Todas las acciones se basan en la honestidad, la responsabilidad y el cumplimiento de las normas éticas, garantizando la comunidad en el sistema de salud.

5. Trabajo en equipo y solidaridad: Se promueve la colaboración entre médicos, enfermeras, promotores y personal administrativo, fortaleciendo el espíritu de unidad y apoyo mutuo en el entorno laboral. (SESAL, 2024)

6. Innovación y mejora continua: El centro de salud impulsa la actualización constante del personal y la implementación de programas innovadores que contribuyan al bienestar físico y mental del personal y la comunidad.

2.2 CONCEPTUALIZACIÓN

2.2.1 MOTIVACIÓN LABORAL

Fuerzas que estimulan el compromiso, El éxito de una empresa está directamente relacionado con el nivel de motivación laboral de sus trabajadores. Y es que ellos son el verdadero motor del negocio y los que, finalmente, harán que nuestra empresa triunfe o fracase. Razón de más para velar por que se sientan cómodos y para implantar políticas de Recursos Humanos que

apunten en esta dirección.

La motivación laboral se refiere a los factores internos y externos que impulsan a los empleados a realizar su trabajo con entusiasmo, compromiso y eficacia. Estos factores pueden incluir recompensas económicas, reconocimiento, desarrollo profesional o un ambiente de trabajo positivo. A diferencia de la simple satisfacción laboral, que mide cómo se siente un empleado respecto a su trabajo, la motivación laboral está directamente relacionada con la energía y el esfuerzo que los empleados invierten en sus tareas diarias. Es un elemento crucial para el éxito tanto individual como organizacional.(Caldera, 2025)

2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. El desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, funcionando la persona con una gran labor y satisfacción laboral.

Para (Chiavenato2000), la evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, desacuerdos, desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado al requerido por el cargo, motivación, etc.

La productividad, eficacia y eficiencia laboral son dimensiones del desempeño laboral.

2.2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL

El ambiente existente entre los miembros de una organización se denomina “clima organizacional” o “clima laboral”, el cual está relacionado con el grado de motivación de las personas. Es decir, se basa en los estados emocionales de los trabajadores. A su vez, estos estados son el resultado de la forma en como ellos perciben diferentes aspectos dentro de su empresa, por ejemplo, la comunicación con sus compañeros, el liderazgo de los jefes, sus relaciones interpersonales, la motivación que reciben, etc. (Chiavenato, 2011) (Olivares, s. f.)

El Clima organizacional se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de

trabajo. “Es un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización” (García, 2009, pág.43). Las empresas suelen realizar encuestas de clima organizacional para evaluar la percepción de los empleados y obtener información que les permita tomar medidas para mejorar el ambiente laboral. La gestión proactiva del clima organizacional puede tener beneficios significativos para la retención de talento, la productividad y la satisfacción de los empleados. (Pimienta, 2024)

2.2.4 BURNOUT

Es un síndrome psicológico de ciertas experiencias interrelacionadas: primero es el agotamiento, como una respuesta al estrés. Pero, además, en segundo lugar, es también un cambio, un cambio negativo sobre cómo se siente uno con el trabajo y las demás personas, cuando hablamos de ellas con indiferencia (cinismo), y tercero; cuando las personas se empiezan a sentir negativas sobre sí mismas, sobre su competencia, su capacidad, sus deseos y su motivación para trabajar. Así que juntando todo esto, el burnout es cuando comienza a sucederle a las personas. Hay un número importante de resultados en consecuencia; en términos de su desempeño laboral, qué tan bien hacen su trabajo, si asisten al trabajo, problemas de salud, problemas en el ámbito familiar que resulta por el estrés que llevan a casa, etc. Así que sin duda alguna es algo que está relacionado con las diferentes respuestas al estrés de las personas. (García, 2014)

Agotamiento emocional y despersonalización, El síndrome de burnout o “síndrome del trabajador quemado” hace referencia a la cronificación del estrés laboral. Este se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador. Es un proceso en el que progresivamente el trabajador sufre una pérdida del interés por sus tareas y va desarrollando una reacción psicológica negativa hacia su ocupación laboral.

2.2.5 PROGRAMAS DE BIENESTAR INTEGRAL

Contar con un programa de bienestar laboral genera múltiples beneficios para tu empresa, como aumentar la productividad, reducir la rotación de personal y mejorar la atracción de talento. Además, las empresas que implementan este tipo de programas disminuyen sus gastos médicos y elevan la satisfacción y compromiso de los empleados, favoreciendo un entorno laboral saludable y motivador. los programas de bienestar corporativos pueden reducir el riesgo de enfermedades

“relacionadas con el estilo de vida”. Incluyendo enfermedades cardíacas y diabetes. Procurar un buen nivel de bienestar laboral ayuda a combatir las principales causas de morbilidad y mortalidad dentro de tu organización

Estrategias combinadas para salud física y mental, Un programa de bienestar es una iniciativa integral de salud diseñada para mantener o mejorar el bienestar mediante una dieta adecuada, ejercicio, manejo del estrés y prevención de enfermedades. Los programas de bienestar pueden incluir programas para dejar de fumar, educación para bajar de peso, retos de acondicionamiento físico, terapia y muchos otros planes diseñados para mejorar la salud general de una persona. Anteriormente, los programas de bienestar eran ofrecidos por médicos de atención primaria y compañías de seguros. Sin embargo, cada vez es más común que las empresas desarrollen programas de bienestar laboral para sus empleados. (Wellhub Editorial Team, 2023)

2.2.6 SALUD MENTAL LABORAL

La salud mental ha cobrado una creciente importancia en los últimos años, y se han vuelto más que evidentes las deficiencias del sistema de salud para abordar factores clave del bienestar psicológico. Las dificultades para acceder a atención adecuada y el insuficiente apoyo en este ámbito han influido en el deterioro del bienestar de muchas personas. Los índices de suicidio, depresión y ansiedad muestran un preocupante incremento, afectando tanto a adolescentes como a adultos y es precisamente esta realidad la que subraya la urgencia de priorizar la salud mental en distintos escenarios de la vida cotidiana, entre ellos, el laboral equilibrio emocional y resiliencia del estado de bienestar psicológico, emocional y social que experimentan los trabajadores en su entorno laboral. Este concepto implica que los empleados pueden hacer frente al estrés normal del trabajo, desarrollarse profesionalmente, contribuir de manera significativa a los objetivos organizacionales y mantener relaciones laborales saludables. Una buena salud mental en el trabajo no solo previene trastornos mentales, sino que también promueve un clima organizacional positivo, mejora la productividad y reduce el ausentismo (Santis, 2025)

2.3 TEORÍAS DE SUSTENTO

2.3.1 BASES TEÓRICAS

El diseño de programas de bienestar integral puede fundamentarse en diversas teorías académicas y doctrinales que aportan una visión sólida y metodológica sobre la relación entre el

bienestar del trabajador y el rendimiento organizacional.

2.3.1.1 TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE NECESIDADES DE ABRAHAM MASLOW (1943):

Jerarquía de necesidades humanas, destacando la autorrealización y el bienestar psicológico como metas finales. (1943) Esta teoría propone que las necesidades humanas se organizan en una pirámide, desde las más básicas (fisiológicas) hasta las más elevadas (autorrealización)., el bienestar laboral integral puede interpretarse como una estrategia para garantizar la satisfacción de niveles intermedios y superiores: seguridad laboral, sentido de pertenencia, reconocimiento y desarrollo personal.

Esta teoría resulta fundamental para diseñar programas de bienestar integral que fortalezcan la salud mental de los empleados como, por ejemplo: nivel fisiológico puede abordarse garantizando espacios cómodos de trabajo, pausas activas y una adecuada carga laboral y en cuanto a la seguridad es clave ofrecer estabilidad laboral, condiciones seguras y protocolos de salud física y mental.

Las necesidades sociales se satisfacen fomentando el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el sentido de pertenencia dentro de la empresa, los niveles de estima la organización puede reconocer el esfuerzo de los empleados mediante incentivos, oportunidades de desarrollo y retroalimentación positiva y finalmente para alcanzar la autorrealización, En el centro de salud se puede brindar capacitaciones, planes de carrera y espacios donde el colaborador sienta que crece tanto profesional como personal

Y de esta manera aplica la jerarquía de necesidades de Maslow permite que los programas de bienestar no solo atiendan los aspectos físicos o emocionales, sino que promuevan un entorno laboral donde los empleados alcancen su máximo potencia, contribuyendo al bienestar psicológico y al éxito organizacional.

Aplicación práctica: Un empleado que se siente seguro, valorado y con oportunidades de crecimiento tendrá más motivación y menor probabilidad de rotación. (Maslow,1943)

La jerarquía de necesidades de Maslow es una teoría motivacional en psicología que comprende un modelo de cinco niveles de necesidades humanas, a menudo representados como niveles jerárquicos dentro de una pirámide.

Desde la base de la jerarquía hacia arriba, las necesidades son: fisiológicas (alimentación y vestimenta), de seguridad (estabilidad laboral), de amor y pertenencia (amistad), de estima y de autorrealización.

- **Las necesidades fisiológicas:** Son los requisitos biológicos para la supervivencia humana, por ejemplo, aire, alimento, bebida, refugio, ropa, sueño y homeostasis. Nuestra necesidad más básica es la supervivencia física, y esto será lo primero que motive nuestro comportamiento. Una vez alcanzado ese nivel, el siguiente nivel es lo que nos motiva, y así sucesivamente y un cuerpo humano no puede funcionar de manera óptima si no se satisfacen sus necesidades fisiológicas.

- **Las necesidades de seguridad** implican previsibilidad, orden y control. Estas incluyen seguridad laboral, salud, seguridad financiera y ausencia de daños. Las necesidades de seguridad pueden ser satisfechas por la familia y las estructuras sociales, como las fuerzas del orden y la atención médica. Por ejemplo, seguridad emocional, seguridad física, seguridad financiera (por ejemplo, empleo, bienestar social), ley y orden, ausencia de miedo, estabilidad social, propiedad, salud y bienestar (por ejemplo, seguridad contra accidentes y lesiones).

- **El amor y la pertenencia:** Reflejan la necesidad humana de conexión social, incluyendo la amistad, la familia y las relaciones románticas. Un sentimiento de pertenencia y aceptación es esencial para el bienestar psicológico e incluso puede, en algunos casos, anteponerse a las necesidades de seguridad.

- **Las necesidades de estima:** Incluyen el respeto propio, el logro y el reconocimiento de los demás. Maslow clasificó las necesidades de estima en dos categorías: estima por uno mismo (dignidad, logro, dominio, independencia) y el deseo de reputación o respeto de los demás (por ejemplo, estatus, reconocimiento y prestigio). Las personas suelen dedicarse a una profesión o afición para obtener reconocimiento, lo que les proporciona una sensación de contribución o valía. La baja autoestima o un complejo de inferioridad pueden resultar de desequilibrios durante este nivel de la jerarquía. (Jerarquía de Maslow)

2.3.1.2 TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG (1959):

Importancia de los factores motivacionales (reconocimiento, desarrollo personal) en la satisfacción laboral.

(1959) Herzberg distingue entre factores higiénicos (condiciones físicas, salario, seguridad laboral) y factores motivadores (reconocimiento, responsabilidad, logro). Un programa de bienestar integral debe ir más allá de lo básico e incluir elementos que realmente motiven al trabajador, como planes de carrera, retroalimentación positiva y espacios para la creatividad.

Esta teoría es muy útil para diseñar programas de bienestar integral que fortalezcan la salud mental de los empleados como por ejemplos, la empresa puede atender los factores higiénicos asegurando un ambiente laboral cómodo, una remuneración justa y estabilidad en el empleo. Sin embargo, para alcanzar un verdadero compromiso y bienestar emocional es necesario fortalecer los factores motivadores programas de reconocimiento, oportunidades de crecimiento, retroalimentación constate y un liderazgo que inspire y valore el esfuerzo individual.

De esta manera aplicar la teoría de Herzberg permite comprender que el bienestar laboral no depende únicamente de evitar lo negativo sino de potenciar lo positivo, un entorno que combine buenas condiciones con motivación genuina contribuye a una mayor satisfacción mejor desempeño y, en consecuencia, una mejor salud mental entre los colaboradores. (Herzberg,1959)

La teoría de los dos factores de Herzberg sugiere que la satisfacción laboral está influenciada por dos factores: los motivadores y los factores de higiene, los factores motivadores, como el reconocimiento y el logro, conducen a una mayor satisfacción y motivación, los factores higiénicos, como el salario y las condiciones de trabajo, previenen la insatisfacción, pero no necesariamente motivan. Según Herzberg, ambos conjuntos de factores son necesarios para crear un entorno de trabajo productivo.

1. Motivadores (Factores de satisfacción):

Se les llama “motivadores” porque, cuando están presentes, generan satisfacción y motivación en el trabajo (por ejemplo, logro, responsabilidad, crecimiento personal). Estos aspectos se relacionan con el contenido del trabajo y el crecimiento personal. Conectan con la motivación interna del individuo y su deseo de significado, desafío y logro, estos aspectos son intrínsecos al trabajo en sí. Se relacionan con el contenido del trabajo. Son esenciales para generar

satisfacción y motivación laboral.

Ejemplos:

- Logro: Sentir una sensación de satisfacción al completar tareas desafiantes.
- Reconocimiento: Ser reconocido y apreciado por las contribuciones de uno mismo.
- Desarrollo profesional: Oportunidades de ascenso y crecimiento de carrera.
- El trabajo en sí mismo: Encontrar el trabajo interesante, desafiante y significativo.
- Responsabilidad: Tener autonomía y control sobre el propio trabajo.
- Crecimiento personal: Oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

Impacto:

- Cuando existen elementos motivadores, los empleados se sienten satisfechos y motivados.
- La ausencia de motivadores no conduce necesariamente a la insatisfacción, pero sí resulta en una falta de satisfacción

2. Factores de higiene (elementos de insatisfacción):

Prevenir la insatisfacción cuando sea adecuado (por ejemplo, salario, supervisión, políticas de la empresa), no generan satisfacción al mejorarlas; simplemente evitan que la gente sea infeliz, estos factores son extrínsecos al trabajo en sí. Se relacionan con el contexto o entorno en el que se realiza el trabajo, entre los ejemplos se incluyen el salario, las condiciones de trabajo, la supervisión y la política de la empresa.

Ejemplos:

- Políticas y administración de la empresa: Políticas justas y claras, administración eficiente.
- Salario: Remuneración adecuada y competitiva.
- Relaciones interpersonales: Relaciones positivas con compañeros y supervisores.
- Condiciones de trabajo: Entorno de trabajo seguro, cómodo y adecuado.

- Supervisión: Supervisión competente e imparcial.
- Seguridad laboral: Sentirse seguro en el propio empleo.
- Estatus: El nivel de reconocimiento y respeto dentro de la organización.

Impacto:

- Cuando las condiciones de higiene son inadecuadas, los empleados se sienten insatisfechos.
- Mejorar estos factores reduce la insatisfacción, pero no necesariamente conduce a la satisfacción. Simplemente lleva a los empleados a un estado neutral de “no insatisfacción”
- Su presencia evita que los empleados sean infelices, pero solo los motivadores pueden lograr que estén verdaderamente satisfechos.

2.3.1.3 TEORÍA DEL ESTRÉS LABORAL: MODELO DEMANDA-CONTROL DE KARASEK (1979)

Lo que se llama control se refiere a tener autonomía en el trabajo y la oportunidad de desarrollar las propias habilidades. Las exigencias psicológicas se refieren en este modelo a la cantidad de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo. Este modelo teórico define cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control: activas (alta demanda, alto control), pasivas (baja demanda, bajo control), de baja tensión (baja demanda, alto control) y de alta tensión (alta demanda, bajo control). La situación más negativa para la salud se caracteriza por unas altas exigencias psicológicas y un bajo control (alta tensión).(Jonge et al., 2000)

El modelo es una de las teorías más reconocidas para explicar el origen y los efectos del estrés laboral, este modelo plantea que el estrés en el trabajo surge principalmente de la interacción entre las demandas laborales y el nivel de control que el trabajador tiene sobre su propio desempeño (Karasek, 1979).

Las demandas laborales se refieren a la cantidad de trabajo, presión de tiempo, carga emocional y responsabilidades que enfrenta una persona en su puesto. El control laboral hace referencia al grado de autonomía, participación en decisiones y uso de habilidades que el empleado posee en su entorno de trabajo, cuando las demandas son muy altas y el control es bajo el resultado

es un alto nivel de tensión laboral, que puede derivar en estrés crónico, agotamiento emocional o síndrome de burnout (Karasek & theorell, 1990).

En el caso el personal del centro de salud este modelo resulta especialmente pertinente, los trabajadores del área de salud se enfrentan diariamente a demandas elevadas como la atención a pacientes en condiciones críticas, la falta de recursos materiales y humanos, y la presión por mantener la calidad del servicio. Al mismo tiempo, muchas veces tienen poco control sobre su carga de trabajo o la organización de sus tareas, lo que incrementa la tensión psicológica y esta combinación puede afectar su bienestar emocional, su desempeño y su relación con los usuarios del sistema de salud.

El modelo también destaca la importancia de factores protectores como el apoyo social entre compañeros y supervisores, el trabajo en equipo y las oportunidades de participación en la toma de decisiones. Diversas investigaciones han demostrado que cuando los trabajadores perciben apoyo y mayor autonomía los niveles de estrés disminuyen significativamente (Johnson & Hall, 1988; OMS, 2022).

Por tanto, el modelo ofrece un marco sólido para comprender los factores que generan estrés laboral en el personal sanitario y fundamentar la implementación de programas de bienestar integral orientados a equilibrar las exigencias laborales con una mayor autonomía apoyo emocional y condiciones de trabajo saludables.

2.3.2 METODOLOGÍAS DESARROLLADAS

1. Prevalencia del síndrome de Burnout en los profesionales sanitarios del Centro de Salud Luis Alonso Suazo, Tegucigalpa (2015) (Honduras) (Castillo Zavala, 2016), Tesis de maestría en Salud Pública. Repositorio UNAN-Managua, el diseño de la tesis es estudio descriptivo, corte transversal, con una muestra: profesionales sanitarios de un centro de salud con técnicas: Cuestionario (probablemente se utilizó escala de burnout, por ejemplo, MBI) para medir dimensiones como agotamiento emocional, despersonalización y realización personal la utilidad para tu estudio, puedes adaptar la técnica de cuestionario para personal de salud del Centro de Salud de Langué, para identificar niveles de desgaste emocional antes de implementar un programa de bienestar.

2. Factores asociados al síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en los triajes COVID-19 en Tegucigalpa, Honduras (2022) (Galindo Díaz, 2022) con diseño estudio cuantitativo descriptivo. BVS Salud, con muestra personal de salud que laboraba en triajes COVID-19 con técnica: Uso de instrumentos para medir burnout y análisis de factores asociados (tablas, gráficos) según resumen. BVS Salud, la aplicación esta metodología es útil si deseas enfocarte en una subunidad (por ejemplo, urgencias, atención primaria) dentro del Centro de Salud de Langué.

2.3.3 INSTRUMENTOS UTILIZADOS

En Tegucigalpa se realizó una investigación sobre Prevalencia del síndrome de burnout en los profesionales sanitarios del centro de salud Luis Alonso Suazo se utilizó el instrumento MBI en Honduras el uso de este instrumento es muy frecuente y es utilizado como instrumento principal para medir el burnout, lo cual permite medir el agotamiento emocional, despersonalizado y realización personal, también se usó un cuestionario de calidad de vida profesional ,y fue para evaluar carga de trabajo, motivación y apoyo directo

Para la investigación Factores asociados al síndrome de burnout en el personal de salud que labora en los triajes (COVID-19) en Tegucigalpa, se utilizó el instrumento encuesta sociodemográfica y cuestionario sobre factores laborales. En la investigación sobre Estudio de prevalencia de Burnout en el personal sanitario (Pandemia COVID-19) se realizó en varios países en 2020-2022, con los instrumentos CBI y se combinó con DASS-21 (ansiedad, depresión, estrés).

2.4.1 LEGAL MARCÓ INTERNACIONAL

A nivel internacional la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han emitido múltiples recomendaciones que promueven el bienestar psicológico de los trabajadores. La (OMS,2022) señala que la salud mental en el trabajo debe abordarse desde un enfoque preventivo, donde se reduzcan los factores de riesgo laborales y se fortalezcan las capacidades emocionales de los empleados. La OIT, por su parte, establece que toda persona tiene derecho a condiciones de trabajo que aseguren su salud física y mental (OIT, Convenio N.º 155, 1981).

Asimismo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas especialmente el ODS (Salud y Bienestar) y el ODS (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) promueven políticas que favorezcan el bienestar físico y mental de los trabajadores, reconociendo la salud mental como parte fundamental del desarrollo humano sostenible.

2.4.2 MARCO LEGAL EN HONDURAS

2.4.2.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS (1982)

En su Artículo 145, la Constitución establece que “el Estado protegerá la salud de todos los habitantes y les garantizará la asistencia médica y hospitalaria”. Asimismo, el Artículo 128 inciso 9 reconoce el derecho de los trabajadores a desempeñar sus labores en condiciones que garanticen su seguridad, higiene y bienestar.

2.4.2.2 CÓDIGO DEL TRABAJO DE HONDURAS (DECRETO NO. 189-1959)

Este cuerpo legal, en su Artículo 391, obliga a los empleadores a proporcionar condiciones adecuadas de trabajo que preserven la salud física y mental de los empleados. También promueve la prevención de enfermedades laborales y la promoción de entornos laborales saludables.

2.4.2.3 LEY DE PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL (DECRETO NO. 13-2019)

Promulgada para fortalecer el abordaje de la salud mental en Honduras, esta ley establece en su Artículo 5 que la salud mental es un componente esencial del bienestar integral y un derecho humano. Además, obliga a las instituciones públicas y privadas a desarrollar estrategias de promoción prevención y atención psicológica dentro del entorno laboral.

2.4.2.4 LEY DEL INSTITUTO HONDUREÑO DE SEGURIDAD SOCIAL (IHSS)

En el Artículo 21, se establece la responsabilidad del Estado y los empleadores de implementar programas preventivos y de rehabilitación relacionados con la salud ocupacional incluyendo el componente emocional y mental.

2.4.2.5 POLÍTICA NACIONAL DE SALUD MENTAL DE HONDURAS (SECRETARÍA DE SALUD, 2017)

Esta política reconoce la importancia de atender la salud mental del personal sanitario, señalando que el bienestar emocional de los trabajadores de la salud es una prioridad institucional, pues su equilibrio psicológico influye directamente en la calidad de los servicios que brindan

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

En la investigación se espera que se identifique el estado actual de la salud mental de los empleados del centro de salud y los factores laborales que la afectan, además busca analizar como el bienestar integral y el clima organizacional influyen en su equilibrio físico, emocional y social.

La metodología de esta investigación se estructura en coherencia con el objetivo general de diseñar una propuesta de programa de bienestar integral que contribuya al fortalecimiento de la salud mental del personal del centro de salud. La congruencia metodológica consiste en mantener una relación lógica entre los objetivos, la hipótesis, las variables y los métodos de recolección de datos. (Sampieri, 2018)

3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA

La congruencia metodológica se refiere a la coherencia que debe existir entre el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, las preguntas de investigación, el marco teórico y el diseño metodológico seleccionado (Hernández-Sampieri et al., 2022). En este estudio, el problema identificado la falta de programas estructurados de bienestar integral y su impacto en la salud mental de los empleados, se aborda un enfoque mixto que combina técnicas cuantitativas y cualitativas, lo que permite responder de manera integral a las preguntas planteadas. El diseño descriptivo-correlacional y no experimental, es congruente con los objetivos de diagnosticar, proponer estrategias de bienestar, evaluando su impacto en la salud mental laboral. Esta alineación asegura que los resultados sean válidos y relevantes para la mejora organizacional. (Creswell & Plano Clark, 2018)

3.1.1 MATRIZ METODOLÓGICA

En el marco de esta investigación, se incorporó una matriz de congruencia metodológica como una herramienta clave para garantizar la coherencia del diseño investigativo. ya que permite asegurar la coherencia entre todos los elementos clave que la conforman: el planteamiento del problema, los objetivos generales y específicos, las preguntas de investigación y las variables dependiente e independientes (Hernández-Sampieri et al., 2022). Su elaboración garantiza que cada pregunta planteada tenga relación directa con un objetivo específico. En el presente estudio, la matriz permitió establecer una relación lógica entre la problemática identificada, la ausencia de programas de bienestar integral estructurados en el centro de salud de Langue y su impacto en la

salud mental de los colaboradores y las estrategias metodológicas seleccionadas para abordarla.

TABLA 3 MATRIZ DE CONGRUENCIA METODOLÓGICA

Título de investigación	Problema de investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Preguntas de investigación	Variables
Propuesta de diseño de programas de bienestar integral para fortalecer la salud mental de los empleados de Cis Langué, 2025	¿Como influye la implementación de programas de bienestar integral en el fortalecimiento de la salud mental de los empleados del centro de salud de Langué, valle?	Proponer programas de bienestar integral que respondan a las necesidades de los empleados del centro de salud de Langué, valle para fortalecer la salud mental, buscando estrategias que tengan un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal así poder tener un diagnostico participativo que nos permita escuchar sus experiencias y comprender su día a día, con el propósito de cuidar y fortalecer su salud mental, mejorar su calidad de vida en el trabajo y construir un ambiente laboral más sano , empático y productivo, así poder enfocarse en cuerpo ,	Identificar el estado emocional actual del personal que labora en el centro de salud.	¿Cómo se sienten actualmente los empleados respecto a su salud mental en el entorno laboral?	Bienestar Integral
			Determinar los factores laborales que provocan síntomas estrés, agotamiento emocional y ansiedad en los colaboradores.	¿Qué factores dentro del trabajo generan con mayor frecuencia estrés, ansiedad o agotamiento emocional en el personal sanitario y administrativo?	Salud Mental Laboral
			Analizar el nivel de interés y necesidad que tiene el personal del centro de salud de Langué, valle respecto al programa de bienestar integral para fortalecer la salud mental.	¿Qué características debería tener un programa de bienestar integral que responda realmente a las necesidades emocionales, físicas y sociales de los trabajadores del centro?	Estrés Laboral
			Proponer programas en prevención y reducción del síndrome de burnout adaptado a las condiciones y necesidades del centro de salud	¿De qué manera el programa de bienestar integral podría contribuir a mejorar la motivación, el clima laboral y la salud mental del personal?	Programa De Bienestar

		mente e inteligencia emocional estén conectadas para un mejor rendimiento.			
--	--	---	--	--	--

FUENTE ELABORACION PROPIA

3.1.2 ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO

Las variables son componentes fundamentales de la investigación que permiten medir y analizar datos. Pueden definirse como características o propiedades que pueden adoptar distintos valores. En diseño de la investigación, comprender los tipos de variables y sus funciones es crucial para elaborar hipótesis, diseño de métodos e interpretación de resultados. (Karaset, 1979)

3.1.2.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Las variables independientes son fundamentales para la estructura de la investigación, ya que sirven como factores o condiciones que los investigadores manipulan o varían para observar sus efectos sobre las variables dependientes. Estas variables se consideran “independientes” porque su variación no depende de otras variables del estudio. (Karaset, 1979)

3.1.2.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Las variables dependientes son los resultados o efectos que los investigadores pretenden explorar y comprender en sus estudios. Estas variables se denominan “dependientes” porque sus valores dependen de los cambios o variaciones de las variables independientes. Básicamente, son las respuestas o resultados que se miden para evaluar el impacto de la manipulación de la variable independiente. (Karaset, 1979)

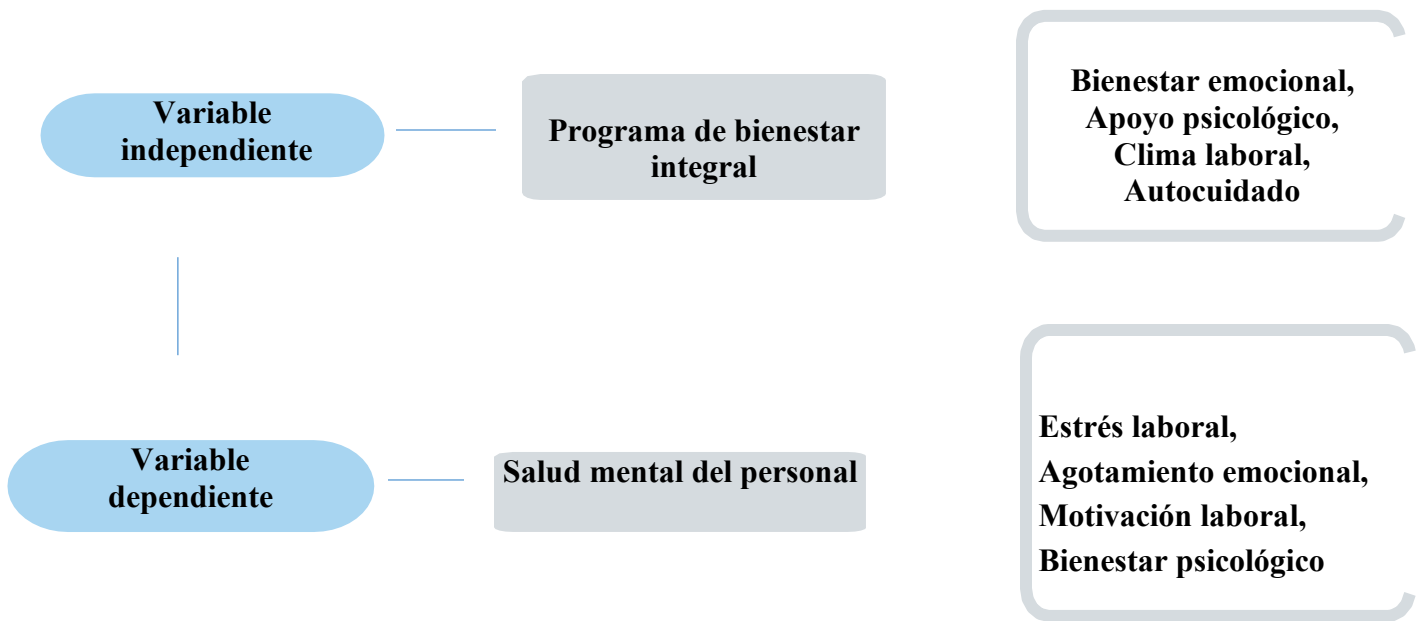


Figura 1: Esquema de variables
 Fuente Elaboración propia

3.1.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

La operacionalización de las variables se vinculó directamente con las técnicas y metodologías utilizadas para la recolección de datos en esta investigación. Estas debieron mantener coherencia con los objetivos del estudio, responder al enfoque adoptado y ajustarse al tipo de investigación desarrollada (Bauce, Córdova, & Ávila, 2018). Su importancia radicó en que garantizó la coherencia entre los objetivos del estudio, las técnicas de recolección de datos y el enfoque metodológico adoptado, contribuyendo a la validez y confiabilidad de los resultados.

Además, permitirá una medición precisa de los fenómenos estudiados, facilitándonos para poder hacer una comparación con otros estudios similares y asegurando que los datos que vayamos a obtener correspondan a una forma mucho más adecuada para poder hacer de una mejor manera las preguntas de nuestra investigación. La definición de variables claras y específicas favoreció la identificación de factores que afectan el bienestar físico, emocional y social de los empleados, así como la evaluación del impacto de los programas de bienestar integral. Este proceso aseguró que la investigación no solo describiera la situación actual, sino que también permitiera identificar áreas de mejora y estrategias efectivas para fortalecer la salud mental del personal del centro de salud de Langué.

TABLA 4: DE OPERACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEM
BIENESTAR INTEGRAL	El estado entre el equilibrio de la salud física, mental y emocional del individuo que le permite desarrollarse plenamente en su entorno laboral y personal. (OMS,2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar físico • Bienestar emocional • Bienestar social 	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas de autocuidado • Participación en actividades de bienestar • Satisfacción personal 	Encuesta, Entrevistas	1-5
SALUD MENTAL LABORAL	Esta es la condición de bienestar en la cual el trabajador puede hacer frente a las tensiones normales del trabajo ser productivo y contribuir positivamente al entorno organizacional (OPS,2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y apoyo psicológico • Actividades recreativas y físicas • Espacios de escucha y participación 	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de síntomas de estrés • Estado de ánimo en el trabajo • Motivación y compromiso 	Encuesta, Entrevistas	6-9
ESTRÉS LABORAL	Es la respuesta física y emocional ante exigencias o presiones laborales que superan la capacidad de afrontamiento del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Carga laboral • Presión temporal, • Factores emocionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de situaciones de sobrecarga laboral reportadas • Percepción de presión y agotamiento • Frecuencia de síntomas de estrés 	Encuestas, Entrevista	10-11

PROGRAMA DE BIENESTAR	Es el conjunto estructurado de actividades y estrategias organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Accesibilidad • Relevancia • Participación 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de empleados que participan en los programas • Nivel de satisfacción con los programas • Mejora percibida en bienestar tras la participación 	Encuestas, Entrevista	12-13
-----------------------	---	--	---	-----------------------	-------

Fuente Elaboración Propia

3.1.4 HIPÓTESIS

Lo que es la hipótesis de investigación que propone la relación directa entre la aplicación de un programa de bienestar integral y la mejora del bienestar psicológico del personal de salud.

Hi-Mixta: La integración de los resultados de la encuesta cuantitativa y las entrevistas cualitativas permitirán identificar las necesidades reales del personal del centro de salud de Langue, Valle en materia de bienestar emocional, justificando la elaboración de un programa de bienestar adaptado al contexto laboral sanitario.

HIPOTESIS NULA (Ho)

La integración de resultados cuantitativos y cualitativos no permite identificar necesidades relevantes del personal por lo que no se justificaría un programa de bienestar integral.

Y los estudios respaldan que los programas de bienestar integral incluyen apoyo psicológico, actividades físicas y espacios de autocuidado logran reducir el estrés y mejorar el clima organizacional. (OMS,2022)

La hipótesis sirve como punto de comparación para determinar mediante la evidencia que se obtuvo si realmente los programas de bienestar generan un cambio positivo en los niveles de salud mental y satisfacción laboral del personal. (Sampieri, 2018)

3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS

3.2.1 ENFOQUE

El objetivo es medir los fenómenos estudiados, que deben poder ser observados o referenciados en el mundo real. Los datos se representan a través de números y se analizan con

métodos estadísticos. En este proceso se busca controlar al máximo para minimizar errores y desechar hipótesis erróneas.

La investigación adoptará un enfoque Mixto , dado que busca medir, descubrir y analizar mediante datos numérico el estado emocional y el bienestar, también busca comprender las percepciones y experiencias de los colaboradores respecto al bienestar laboral y, al mismo tiempo, medir de manera objetiva los niveles de estrés, agotamiento y satisfacción del personal del Centro de salud según (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018), con el enfoque mixto se permiten obtener una comprensión integral del problema.

Según Hernández el enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), busca comprender las percepciones y experiencias de los colaboradores respecto al bienestar laboral y, al mismo tiempo, medir de manera objetiva los niveles de estrés, agotamiento y satisfacción.

Permite analizar los fenómenos sociales tanto desde los datos numéricos como desde las percepciones humanas lo cual es esencial en el estudio de la salud mental.

3.2.2 ALCANCE

El estudio tiene un alcance descriptivo-propositivo ya que busca analizar la situación actual y proponer una solución práctica, el carácter descriptivo se basa en una situación, fenómeno, problema o conjunto de variables que permite conocer “como es” y “como se manifiesta” la realidad investigada. La forma de cómo se diagnostica es diagnosticando la situación actual y luego elaborando una propuesta fundamentada. (Creswell & Creswell, 2018)

Y el carácter propositivo plantea una propuesta orientada a mejorar, optimizar o solucionar el problema identificado tanto que la propuesta tiene forma de estrategia, programa, plan de mejora, etc. no busca comprobar hipótesis, sino generar una respuesta útil y aplicable.

3.2.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1. No experimental

Este estudio es un diseño no experimental porque no se manipularán las variables deliberadamente es decir el investigador no intervendrá para modificar las condiciones de trabajo de los colaboradores ni alterara los factores que generan estrés, agotamiento emocional o bienestar.

En lugar de ello, se observarán y analizarán los fenómenos tal como ocurren en la realidad organizacional, buscando comprender cómo se manifiestan y qué relaciones existen entre las

variables (turnos, carga laboral, etc..). (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

2. Transversal

El diseño es de tipo transversal porque la recolección de datos se realizará en un único momento del tiempo, en lugar de hacer un seguimiento prolongado (como sería en un estudio longitudinal).

Este enfoque es ideal para obtener una “fotografía” del estado actual de los colaboradores, identificando en el presente los niveles de estrés, agotamiento emocional y bienestar



Figura 2: Enfoques y métodos
Fuente Elaboración Propia

3.2.4 POBLACIÓN

La población de interés en un proyecto de investigación está compuesta por todos los elementos (objetos, organismos, entre otros) que participan del objeto de estudio que fue definido y delimitado en el estudio del problema de investigación. También se conoce como universo; su característica es ser medida, estudiada y cuantificada. Tamayo (2012)

El centro de salud de Langué valle cuenta con 109 empleados, entre ellos médicos, odontólogos, Psicólogos, enfermeras, promotores de salud, administrativos, motoristas y personas de servicio (CIS Langué,2025)

Sin embargo, para los datos cuantitativos con una cantidad de 11 encuestas aplicadas al personal de enfermeras, licenciadas en enfermería y personal administrativo que están el área urbana laborando con los turnos A, B, C, debido a que este personal mantienen un contacto directo, continuo y prolongado con los pacientes lo que las expone a elevados niveles de demanda física, emocional y laboral ya que este personal tienen una exposición constante al estrés asistencial, jornadas rotativas y responsabilidad directa en la atención primaria.

Y para los datos cualitativos con el dato de 6 médicos generales se realizarán entrevistas, debido a sus funciones que implican una alta exposición a situaciones de tensión, demanda asistencial y decisiones clínicas esto convierte en informantes clave para comprender de manera más profunda los factores asociados al estrés laboral, agotamiento emocional y posibles

3.2.5 MUESTRA

Una muestra es un subconjunto representativo de la población total que se selecciona para participar en un estudio, con el fin de generalizar los resultados al conjunto completo de la población (Escuela de Investigación, 2025). Para esta investigación, la muestra se definió tomando en cuenta criterios de inclusión y exclusión que permitieran identificar a los colaboradores más relevantes para el análisis de la salud mental y el bienestar integral en el centro de salud de Langué valle, La población objetivo incluyó al personal de enfermeras con experiencias significativas frente a situaciones de estrés laboral o alta carga emocional. Esta selección permitió garantizar que los participantes tuvieran conocimientos, vivencias y perspectivas pertinentes para abordar el objeto de estudio, reflejando de manera fiel la diversidad de experiencias dentro del centro de salud. La muestra también consideró la disponibilidad de los colaboradores para participar en encuestas, asegurando una participación voluntaria y comprometida. De esta manera, se logró una combinación de técnicas cuantitativas que proporcionaron información integral sobre el bienestar

físico, emocional y social del personal, así como sobre los factores del entorno laboral que influyen en su salud mental.

1. MUESTRA CUALITATIVA

Esta muestra estará conformada por 6 médicos generales que laboran en el centro de salud y han sido seleccionados mediante muestreo intencional, se eligieron a este grupo de médicos debido a sus funciones que implican una alta exposición a situaciones de tensión, demanda asistencial y decisiones clínicas esto convierte en informantes clave para comprender de manera más profunda los factores asociados al estrés laboral, agotamiento emocional y posibles manifestaciones del síndrome de burnout dentro del centro de salud, estos participantes aportaran una información valiosa sobre su experiencia cotidiana, las condiciones laborales, el clima organizacional, las cargas emocionales.

2. MUESTRA CUANTITATIVA

Esta muestra va a estar elaborada por 11 enfermeras, licenciadas en enfermería, personal administrativo , que laboran en el área urbana en el centro de salud , este grupo representa un segmento clave dentro del personal sanitaria, debido a que este personal mantienen un contacto directo, continuo y prolongado con los pacientes lo que las expone a elevados niveles de demanda física, emocional y laboral ya que este personal tienen una exposición contante al estrés asistencial, jornadas rotativas y responsabilidad directa en la atención primaria.

3.2.6 CALCULO TEORICO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

A pesar que la investigación utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia se realizó el cálculo teórico del tamaño de la muestra con el fin de fortalecer el rigor metodológico del estudio dado que la población total es conocida por eso para el cálculo de utilizo la fórmula para poblaciones finitas.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

- n= Tamaño de la muestra

- N = Tamaño de la población (109 empleados)
- Z = nivel de confianza (1.96 para 95%)
- p = probabilidad de ocurrencia (0.5)
- q = probabilidad de no ocurrencia (0.5)
- e = error de imagen (5%)

Al sustituir los valores en la fórmula, el tamaño de la muestra teórica resultante fue de 86 participante.

3.2.7 TÉCNICAS DE MUESTREO

Según Díaz, “Las técnicas de muestreo son un conjunto de técnicas estadísticas que estudian la forma de seleccionar una muestra representativa de la población, es decir, que represente lo más fielmente posible a la población a la que se pretende extrapolar o inferir los resultados de la investigación, asumiendo un error medible y determinado” (Díaz, 2006). En este estudio, el muestreo se entendió como el proceso mediante el cual se selecciona una parte de la población de empleados para representar el todo, con base en criterios relevantes al objeto de investigación. Para esta investigación se utilizará un muestreo Cuantitativo no probabilístico por conveniencia la disponibilidad del personal y la factibilidad durante los turnos laborales, y un muestreo Cualitativo muestreo por conveniencia.

3.2.8 MUESTREO

Es un muestreo no probabilístico por conveniencia, se utilizó ya que los participantes fueron seleccionados por su disponibilidad y acceso en el centro de salud.

3.3 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS

3.3.1 TÉCNICAS

Una técnica de investigación, es un procedimiento sistemático utilizado para recopilar y analizar información con el fin de resolver un problema o responder a una pregunta de investigación (Pandey y Pandey, 2015). Hay diferentes técnicas de investigación, tales como encuestas, entrevistas, observación, experimentos, entre otros, y su elección depende del objetivo

y alcance de la investigación. Cada técnica ofrece diferentes ventajas y desventajas y es importante seleccionar la técnica adecuada para asegurarse de obtener los mejores resultados de la investigación (Arias et al., 2022). (Arias et al., s. f.)

Para el desarrollo del estudio, se aplicaron distintos métodos e instrumentos orientados a los grupos definidos como parte de la muestra. Estas herramientas facilitaron la recolección de información valiosa, que resultó fundamental para sustentar el análisis y formular recomendaciones basadas en la evidencia obtenida

3.4.1.1 ENCUESTA

Mide estrés, bienestar emocional y clima laboral, La entrevista es una técnica de recogida de información que además de ser una de las estrategias utilizadas en procesos de investigación, tiene ya un valor en sí misma. Tanto si se elabora dentro de una investigación, como si se diseña al margen de un estudio sistematizado, tiene unas mismas características y sigue los pasos propios de esta estrategia de recogida de información. Por tanto, todo lo que a continuación se expone servirá tanto para desarrollar la técnica dentro de una investigación como para utilizarla de manera puntual y aislada. El principal objetivo de una entrevista es obtener información de forma oral y personalizada sobre acontecimientos, experiencias, opiniones de personas.(s. f.)

3.4.1.2 ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA

Permitirá comprender las experiencias y emociones del personal, La entrevista es una técnica de recogida de información que además de ser una de las estrategias utilizadas en procesos de investigación, tiene ya un valor en sí misma. Tanto si se elabora dentro de una investigación, como si se diseña al margen de un estudio sistematizado, tiene unas mismas características y sigue los pasos propios de esta estrategia de recogida de información. Por tanto, todo lo que a continuación se expone servirá tanto para desarrollar la técnica dentro de una investigación como para utilizarla de manera puntual y aislada. El principal objetivo de una entrevista es obtener información de forma oral y personalizada sobre acontecimientos, experiencias, opiniones de personas.(Folgueiras Bertomeu, 2016)

3.3.2 INSTRUMENTOS

Un instrumento de investigación es una herramienta específica utilizada para recopilar y analizar información en el proceso de investigación. Estos instrumentos pueden incluir fichas de

cotejo, cuestionarios, escalas de medición, fichas de entrevistas estructuradas, pruebas estandarizadas, entre otros. Los instrumentos de investigación ayudan a los investigadores a obtener información precisa y confiable sobre su tema de estudio y a llegar a conclusiones válidas y confiables. Es importante elegir el instrumento adecuado para asegurarse de obtener los mejores resultados de la investigación (Rudio, 1986).

3.3.2.1 CUESTIONARIO

Tipo Likert de 1 a 13 ítems, La Escala de Likert es una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona. La escala de Likert asume que la fuerza e intensidad de la experiencia es lineal, por lo tanto, va desde un totalmente de acuerdo a un totalmente desacuerdo, asumiendo que las actitudes pueden ser medidas. (Muguirra, 2016)

3.3.2.2 GUÍA DE ENTREVISTA

Para identificar factores de riesgo emocional y propuestas de mejora, Para llevar a cabo entrevistas exitosas, debemos contar con una buena guía de entrevista (guía, de ahora en adelante). Para comenzar, debemos dejar en claro que una guía NO es un cuestionario. Como su nombre lo indica, la guía es una herramienta que nos ayuda a llevar a cabo nuestra labor inquisitiva de una mejor manera. En ésta debes incluir las preguntas importantes que quieres hacer, así como preguntas de apoyo que te ayuden a obtener la información que necesitas. Como cualquier otra guía, no debes caer en el error de seguirla ciegamente, sino saber usarla apropiadamente. (s. f.)

3.3.3 PROCEDIMIENTOS

Son los pasos ordenados, secuenciales y sistemáticos que sigue el investigador para llevar a cabo la recolección, procedimientos y análisis de los datos, incluyen como, cuando, donde y con quien. En otras palabras, describen el paso a paso operativo que permite ejecutar la investigación de manera organizada, coherente y verificable electrónicos a la muestra seleccionada.

TABLA 5: DE PROCEDIMIENTO

Etapa	Actividad	Descripción
1	Planificación	Elaboración y validación de los instrumentos por expertos
2	Aplicación	Distribución de encuestas y entrevista al personal del CIS
3	Análisis	Sistematización de los resultados mediante tablas y gráficos
4	Propuesta	Diseño del programa de bienestar integral según los hallazgos
5	Presentación	Entrega del trabajo final a las autoridades del CIS y la tesis
6	Responsable Ligia Cristina Castejón Guevara	Las encuestas La duración de esta actividad fue de 3 días.
7	Responsable Ligia Cristina Castejón Guevara	Las entrevistas una cada día 6 días

Fuente Elaboración Propia

3.4 FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de investigación son definidas de la siguiente manera

3.4.1 FUENTES PRIMARIAS

Las fuentes primarias son aquellos datos que se obtienen directamente por el investigador, es decir información de primera mano, provienen de la aplicación de instrumentos como encuestas, entrevista, observaciones o registros institucionales suministrados por la organización estudiada.

- Encuesta realizada directamente por el personal del centro de salud de Langua valle, siendo este centrado a las enfermeras de dicho centro

- Entrevista realizada al personal médico del centro de salud de Langué valle
- Observación directa del entorno laboral

3.4.2 FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes secundarias son los documentos elaborados por otros autores u organizaciones, que contienen información ya analizada, organizada o interpretada. No provienen del trabajo directo del investigador, sino de materiales existentes

- Artículos científicos
- Libros y tesis académicas
- Informes de la OPS, OMS, INE, SESAL
- Publicaciones estadísticas o normativas

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS

En este capítulo expone los resultados obtenidos a partir de los instrumentos aplicados durante la investigación lo cual la encuesta fue aplicada a 11 empleados entre ellos son Enfermeras, Licenciadas en enfermería, personal administrativo del centro de salud y entrevistas cualitativas realizadas a 6 médicos generales. A partir de estos datos se analizan los principales hallazgos en relación con los objetivos de investigación.

Los resultados se presentan de manera ordenada según las variables estudiadas: estado emocional, factores estresores, percepción del bienestar y necesidad de un programa para prevenir el burnout.

4.1 INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El proceso de recolección de datos se desarrolló siguiendo los lineamientos metodológicos establecidos en el capítulo anterior y se ejecutó con el propósito de obtener información confiable, pertinente y suficiente para analizar la presencia de síndrome de burnout en el personal de centro de salud, así como los factores que influyen y la percepción sobre la implementación de un programa de prevención y para eso se utilizaron dos estrategias complementarias según el enfoque mixto del estudio:

4.1.1 RECOLECCIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS

Se llevo a cabo mediante la aplicación de un cuestionario estructurado en Google forms dirigido a una muestra de 11 empleados entre ellos Enfermeras, licenciadas en enfermería y personal administrativo del centro de salud por lo tanto el instrumento estuvo compuesto por preguntas cerradas en Escala de Likert de 1 a 13 ítems y de opción múltiple que permitieron medir

- Niveles de estrés y agotamiento emocional
- Factores laborales asociados a la sobrecarga
- Percepción sobre el clima laboral
- Opción acerca de la necesidad de un programa especializado de reducción del burnout

El cuestionario se realizó de manera virtual garantizando el anonimato y confidencialidad de las respuestas y la participación fue de manera voluntaria

4.1.2 RECOLECCIÓN DE DATOS CUALITATIVOS

De forma complementaria se desarrolló una entrevista semiestructuradas dirigidas a una muestra de 6 médicos generales y estas entrevistas pudieron profundizar en:

- Experiencias individuales relacionadas con el agotamiento laboral
- Percepción de la carga asistencial y condiciones de trabajo
- Estrategias de afrontamiento utilizadas
- Opiniones sobre posibles intervenciones o programas de apoyo

Las entrevistas se realizaron de manera virtual por problemas de tiempo con previo consentimiento informado.

4.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS

En esta sección se presentarán los resultados obtenidos a través de encuestas y entrevistas realizadas se utilizarán tablas y gráficos para visualizar los datos cuantitativos y se realizara un análisis cualitativo de las repuestas de las entrevistas

TABLA 6: DESCRIPCION DE LA MUESTRA

VARIABLE	RESULTADO
Número de participantes	11 enfermeras, Lic. Enfermería y Personal administrativo
Genero	99% Femenina, 1% Masculino
Edad Promedio	28 – 45
Estado Civil	60% Casados, 30% Solteros
Área Laboral	Consulta externa, SMI, CEEM

Fuente Elaboración propia

4.3 RESULTADOS CUANTITATIVOS

Datos Generales

11 respuestas

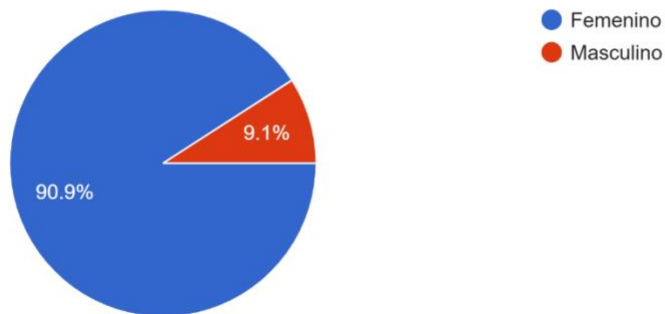


Figura 3: Géneros

Fuente Elaboración propia

Con las preguntas de datos generales se muestra que predomina del género femenino representando el 90.9% de las respuestas, mientras que el género masculino constituye el 9.1% esto indica una marcada mayoría de participantes femeninas en la muestra analizada.

Estado civil

11 respuestas

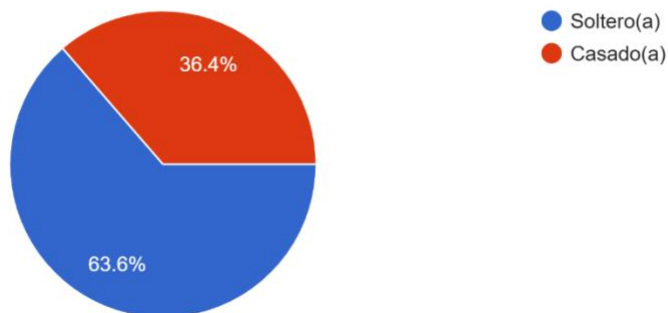


Figura 4: Estado civil

Fuente Elaboración propia

El grafico de estado civil revela que el 63.6% de los encuestados son solteros(a), mientras que el 36.4% están casados (a) esto indica que en la muestra analizada la mayoría de participantes son solteros.

Edad
11 respuestas

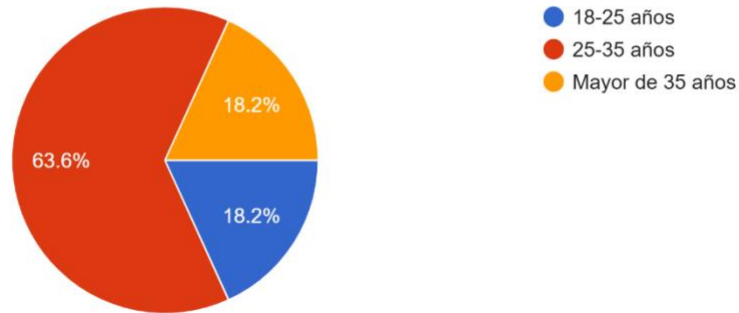


Figura 5: Edad

Fuente Elaboración Propia

En este grafico de edad muestra que la mayoría de los encuestados tienen más de 35 años, representando el 63.6% los grupos de edad de 18-25 años y 25- 35 años comparten una representación igual del 18.2% cada uno esto indica que la muestra esta predominada por personas mayores de 35 años.

Nivel Educativo
11 respuestas

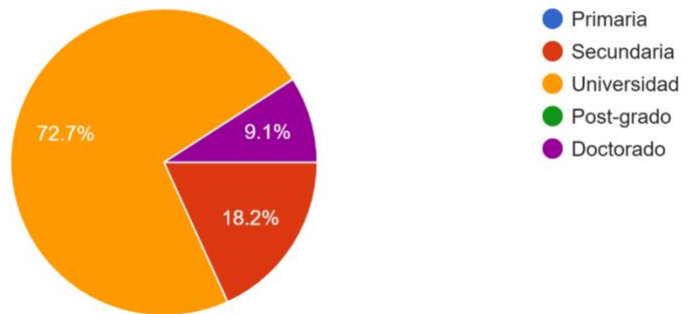


Figura 6: Nivel educativo

Fuente Elaboración propia

El gráfico de nivel educativo indica que la mayoría de los encuestados tienen un nivel universitario representando el 72.7% y un 18.2% tienen un nivel secundario, mientras que el 9.1% ha alcanzado un nivel de post-grado, no hay encuestados con nivel primario en esta muestra esto sugiere un alto nivel educativo entre los participantes.

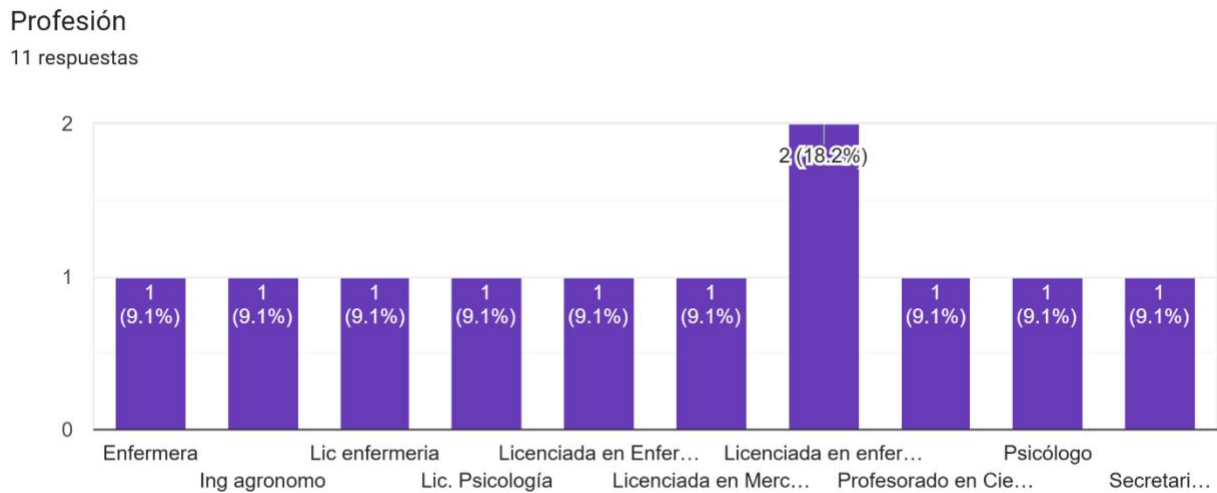


Figura 7: Profesión

Fuente Elaboración propia

En el gráfico de profesión muestra una diversidad de profesiones entre los encuestados, la profesión más común es Licenciada en enfermería (3 personas) 18.2% lo cual lo representa la mayoría solo que este escrito de diferente manera otras profesiones como Enfermera, Ing. Agrónomo, Lic. psicología, Lic. en mercadotecnia. Profesora de ciencias Naturales y secretaria, están representadas individualmente por el 9.1% de los encuestados esto indica una variedad de campos profesionales representados en la muestra.

Lugar de Residencia

11 respuestas

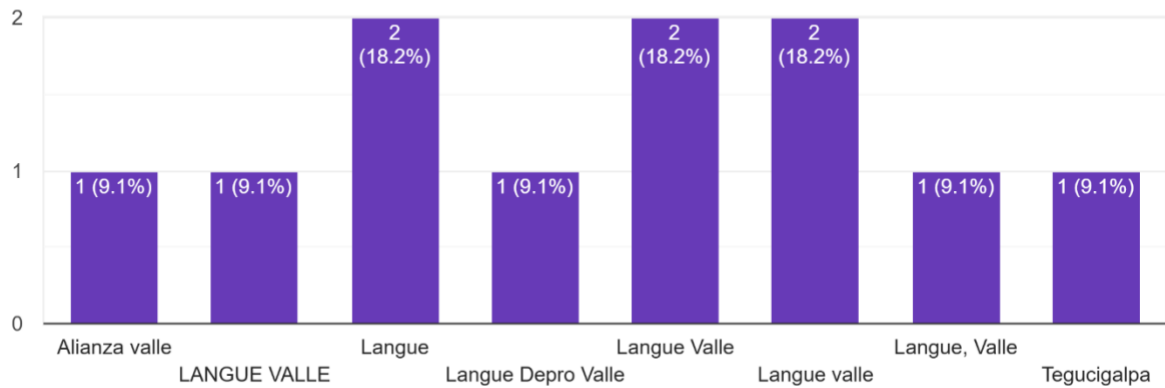


Figura 8: Lugar de residencia

Fuente Elaboración propia

El grafico del lugar de residencia muestra que la mayoría de los encuestados viven en langue valle (9 personas) con 71.9% y hay dos encuestados que uno vive en Tegucigalpa y otro en alianza valle con un 9.1% cada uno y esto indica que cada uno de los encuestados proviene de langue valle.

¿Con que frecuencia se siente motivado para realizar sus labores en el centro de salud?

11 respuestas

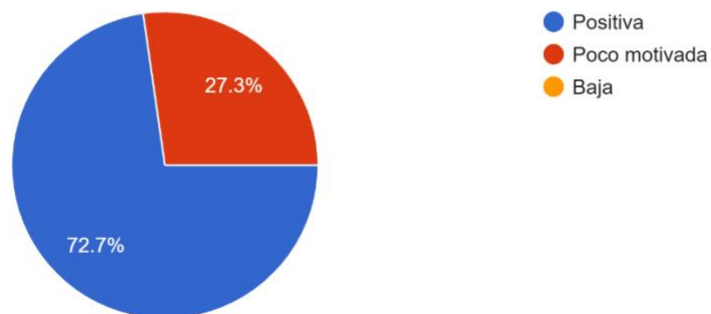


Figura 9: Con qué frecuencia se siente motivado para realizar sus labores en el centro de salud

Fuente Elaboración propia

El grafico muestra que la mayoría de los participantes el 72.7% se sienten motivados positivamente para realizar sus tareas en el centro de salud, sin embargo, una proporción significativa del 27.3% se siente poco motivada esto indica que aunque la mayoría está motivada aún existe un porcentaje que podría beneficiarse de estrategias para aumentar su motivación laboral.

¿Como describiría su estado de ánimo durante su jornada laboral?

11 respuestas

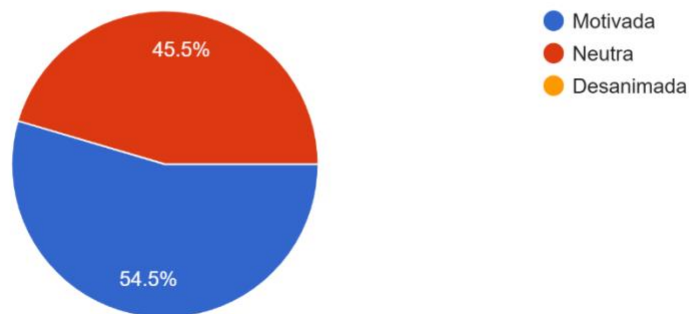


Figura 10: Como describiría su estado de ánimo durante su jornada laboral

Fuente Elaboración Propia

El grafico indica que el 54.5% de los encuestados se describen como motivados durante su jornada laboral mientras que el 45.5% se sienten neutrales, no se reportaron personas desanimadas esto sugiere que la mayoría mantienen un estado de ánimo positivo o equilibrado durante su trabajo.

¿Qué tan animado se siente antes de iniciar su turno?

11 respuestas

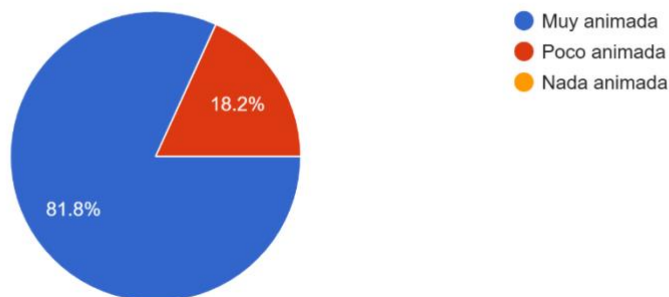


Figura 11: Qué tan animado se siente antes de iniciar su turno

Fuente Elaboración propia

El grafico revela que una gran mayoría de los encuestados el 81.8% se sienten muy animados antes de iniciar su turno, un 18.2% se siente poco animado y nadie reporta sentirse nada animado, esto indica que hay un alto nivel de entusiasmo general antes de comenzar la jornada laboral.

¿Se Siente exhausto, sin motivación, falta de energía emocional en su jornada laboral?

11 respuestas

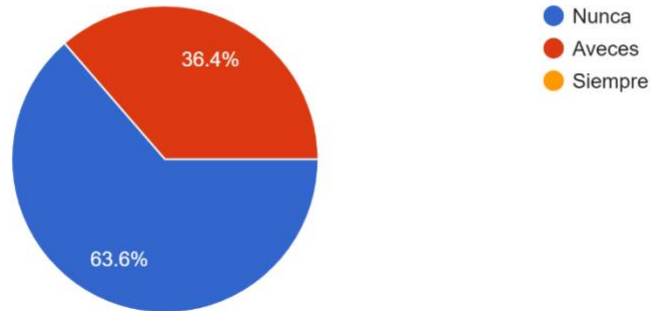


Figura 12: Se Siente exhausto, sin motivación, falta de energía emocional en su jornada laboral

Fuente Elaboración propia

El grafico indica que el 63.6% de los encuestados nunca se sienten exhaustos, sin motivación o con falta de energía emocional en su jornada laboral sin embargo el 36.4% reporta sentirse así a veces, no hay encuestados que indiquen sentirse siempre de esta manera, esto sugiere que, aunque la mayoría no experimenta estos sentimientos negativos una parte considerable los experimenta ocasionalmente.

¿Con que frecuencia experimenta el estrés en su jornada laboral?

10 respuestas

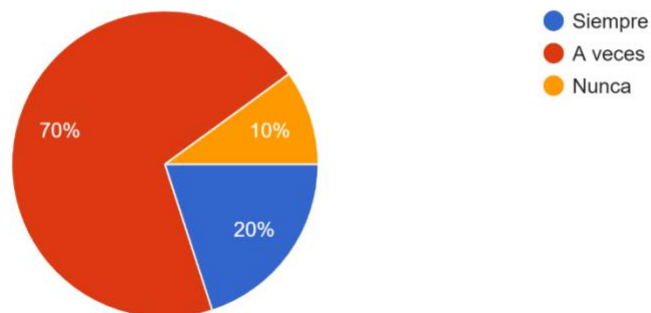


Figura 13: Con qué frecuencia experimenta el estrés en su jornada laboral

Fuente Elaboración propia

El grafico muestra que la mayoría de los encuestados el 70% experimentan estrés a veces durante su jornada laboral un 20% nunca experimenta estrés mientras que el 10% siempre lo experimenta esto indica que el estrés es un problema común para la mayoría de los encuestados en algún momento de su trabajo.

¿Cómo se siente cuando debe cumplir con las metas o expectativas en el centro de salud?

11 respuestas

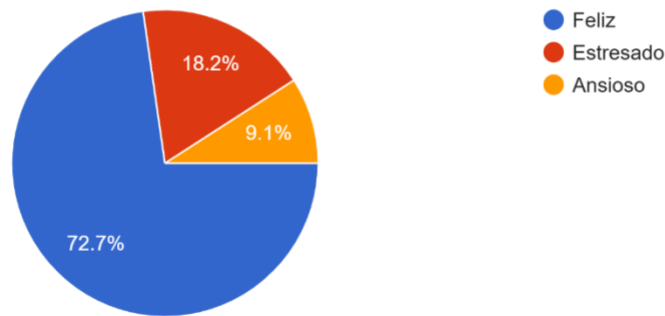


Figura 14: Cómo se siente cuando debe cumplir con las metas o expectativas en el centro de salud

Fuente Elaboración Propia

Este grafico indica que la mayoría de los encuestados el 72.7% se sienten felices al cumplir con las metas o expectativas en el centro de salud, un 18.2% se siente estresado y un 9.1% se siente ansioso, esto sugiere que, aunque la mayoría experimenta una sensación positiva al alcanzar sus objetivos una parte de los encuestados enfrenta estrés o ansiedad en el proceso.

¿Qué es lo que más le causa algún tipo de estrés al momento de llegar al trabajo?

11 respuestas

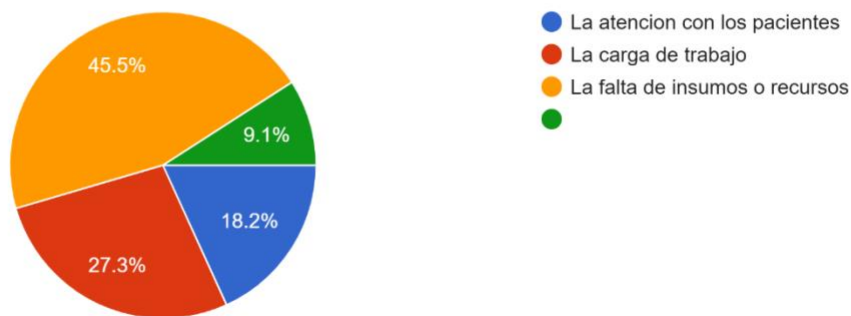


Figura 15: Qué es lo que más le causa algún tipo de estrés al momento de llegar al trabajo

Fuente Elaboración propia

En el gráfico muestra que la principal causa de estrés al llegar al trabajo es la falta de insumos o recursos, representando el 45.5% de los encuestados. La carga de trabajo es la segunda causa más común con un 27.3% seguida por la atención con los pacientes con un 18.2% solo el 9.1% considera que ninguna de estas opciones es la principal causa de estrés esto sugiere que la falta de recursos es una preocupación significativa para el personal contribuyendo en gran medida al estrés laboral.

¿Qué emociones experimenta con mayor frecuencia al atender casos o situaciones difíciles con los pacientes?

11 respuestas

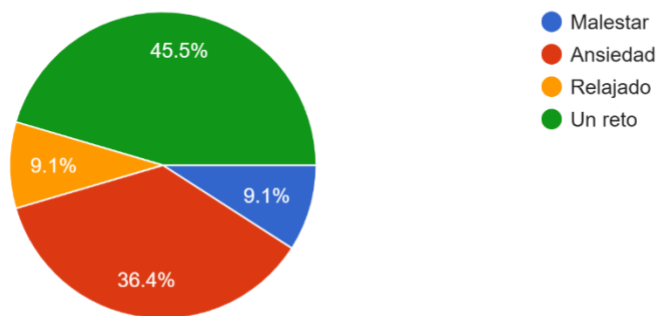


Figura 16: Qué emociones experimenta con mayor frecuencia al atender casos o situaciones difíciles con los pacientes

Fuente Elaboración propia

Este grafico muestra que la emoción más frecuentemente experimentada al atender casos o situaciones difíciles con los pacientes es un reto representando el 45.5% de los encuestados, la ansiedad es la segunda emoción más común con un 36.4% seguida por el malestar y el sentirse relajado, ambos con un 9.1% esto indica que, aunque muchos ven estos casos como un desafío, una proporción significativa experimenta ansiedad.

¿Cómo influye los horarios de trabajo en su nivel de bienestar y desempeño laboral?

11 respuestas

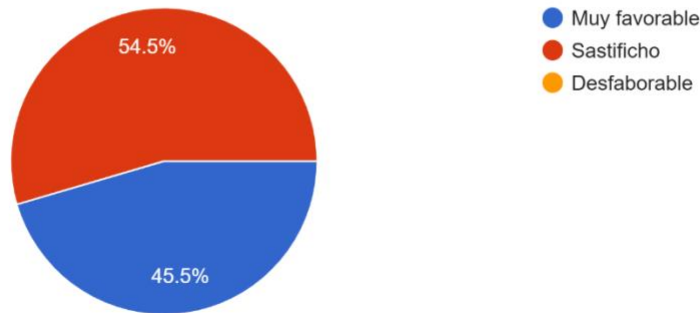


Figura 17: Cómo influye los horarios de trabajo en su nivel de bienestar y desempeño laboral

Fuente Elaboración propia

Este grafico muestra que el 54.5% de los encuestados consideran que los horarios de trabajo influyen de manera satisfactoria en su nivel de bienestar y desempeño laboral, un 45.5% opina que la influencia es muy favorable no hay encuestados que consideren que la influencia es desfavorable esto sugiere que en general los horarios de trabajo tienen un impacto positivo en el bienestar y desempeño de los empleados, aunque hay margen para mejorar y alcanzar una percepción aún más favorable.

¿Qué tan necesario considera que se implemente un programa de bienestar mental en el centro de salud?

11 respuestas

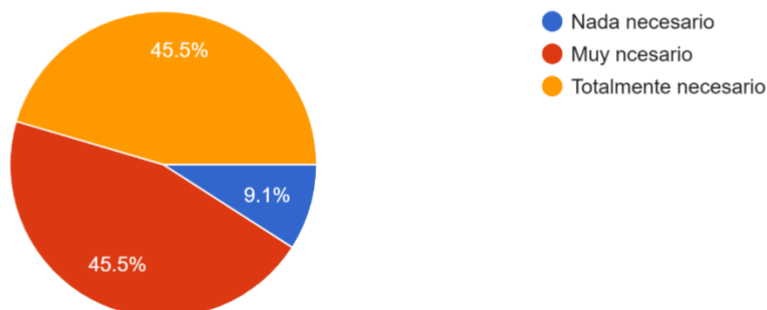


Figura 18: Qué tan necesario considera que se implemente un programa de bienestar mental en el centro de salud

Fuente Elaboración propia

El grafico muestra que el 45.5% de los encuestados considera que es totalmente necesario implementar un programa de bienestar mental en el centro de salud mientras que otro 45.5% lo considera muy necesario y solo el 9.1% cree que no es necesario esto indica un fuerte consenso sobre la importancia y necesidad de implementar un programa de bienestar integral en el centro de salud.

¿Le interesaría en participar en actividades de programas de bienestar mental?

11 respuestas

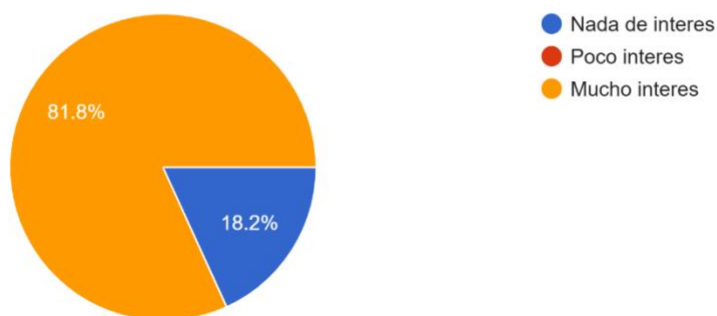


Figura 19: Le interesaría en participar en actividades de programas de bienestar mental

Fuente Elaboración propia

Este gráfico revela que la gran mayoría de los encuestados, el 81.8% tiene mucho interés en participar en actividades de programas de bienestar integral, solo el 18.2% no tiene interés, esto indica un fuerte apoyo y disposición a participar en iniciativas que promuevan el bienestar integral en el centro de salud.

¿Qué tipo de programa sería el más adecuado para prevenir y disminuir el burnout en el centro de salud?

11 respuestas

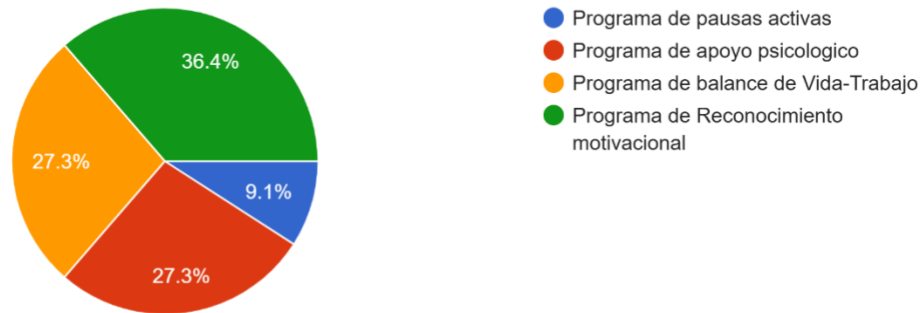


Figura 20: Qué tipo de programa sería el más adecuado para prevenir y disminuir el burnout en el centro de salud

Fuente Elaboración propia

Este gráfico indica que el programa de reconocimiento motivacional es considerado el más adecuado para prevenir y disminuir el burnout en el centro de salud, representando el 36.4% de los encuestados, le siguen con un 27.3% cada uno el programa de balance de vida-trabajo y el programa de apoyo psicológico, el programa de pausas activas es el menos votado, con un 9.1% esto sugiere que las estrategias enfocadas en el reconocimiento y la motivación, así como en el equilibrio entre la vida personal y laboral, son vistas como las más efectivas para combatir el burnout.

¿Qué debería hacer la empresa para ayudar a disminuir el burnout (Agotamiento Emocional)?

11 respuestas

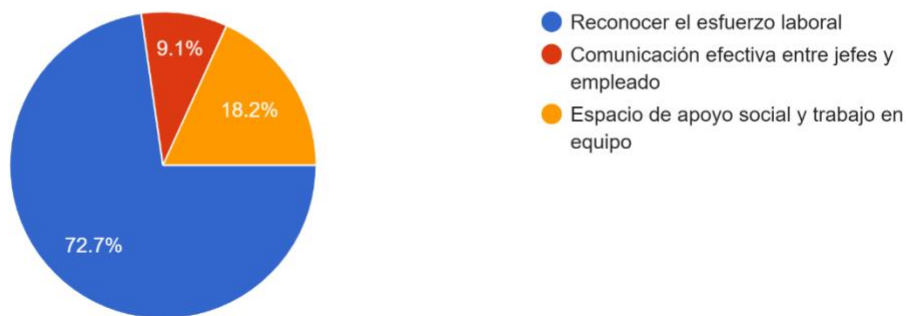


Figura 21: Qué debería hacer la empresa para ayudar a disminuir el burnout (Agotamiento Emocional)

Fuente Elaboración propia

Este grafico revela que la mayoría de los encuestados el 72.7% considera que la empresa debería reconocer el esfuerzo laboral para reducir el burnout, además un 18.2% opina que la comunicación efectiva entre jefes y empelados es clave y solo un 9.1% piensa que el espacio de apoyo social y trabajo en equipo es la mejor estrategia, esto indica que el reconocimiento del esfuerzo es visto como la medida más efectiva para disminuir el agotamiento emocional en el entorno laboral.

4.3.1 DESCRIPCION DE LA MUESTRA

TABLA 7: DE CARGO Y ANTIGUEDAD DE LA MUESTRA

PARTICIPANTE	CARGO	ANTIGUEDAD
Médico general	Director del CEEM	6 meses
Médico general	Digitadora Municipal	4 años
Médico general	Directora municipal de salud	3 años
Médico general	Medico asistencial	5 años

Médico general	Director del SMI	10 años
Médico general	Medico asistencial	8 años

Fuente Elaboración propia

4.3.2 ANÁLISIS CUALITATIVO

En los resultados de este instrumento se aplicó a seis médicos generales y se desarrolló un análisis detallado de las percepciones, emociones y experiencias laborales que influyen en su bienestar mental.

La mayoría del personal inicia su jornada con estados emocionales positivos, lo que refleja una buena disposición inicial hacia su trabajo el bienestar emocional es adecuado al inicio del día. Palabras como Tranquilo, motivado, alegre y gratitud sugieren que, al comenzar existe un ambiente emocionalmente estable y con expectativas favorables.

La mayoría percibe un nivel adecuado de reconocimiento lo que sugiere la existencia de una cultura de valoración dentro del trabajo, sin embargo, la respuesta “más o menos” evidencia que el reconocimiento no es homogéneo y podría depender del área, supervisión o tipo de cargo.

La atención a los pacientes difíciles genera emociones intensas como estrés, ansiedad e impotencia, esto muestra que el contacto emocional con pacientes en crisis es un factor del desgaste mental, sin embargo, una persona afirmó que no le afecta lo cual muestra que es tolerante ante la situación. La interacción con pacientes difíciles aumenta el agotamiento emocional a lo largo del día.

El estrés es multidimensional y afecta tanto al desempeño clínico como al administrativo el clínico se divide en emergencias pediátricas, falta de colaboración de familiares y urgencias frecuentes ya en el administrativo influye la carga laboral, tramites y gestión de personal, lo cual se llega a la conclusión que se requiere un programa de bienestar que aborde tantos aspectos emocionales como organizacionales.

El agotamiento no depende únicamente de la atención a los pacientes, sino de tareas múltiples, las condiciones institucionales, carencias de recursos y sobrecarga administrativa estos elementos coinciden con estudios sobre burnout en centros de salud con alta demanda y pocos recursos.

La mayoría afirma experimentar ansiedad o estrés lo que confirma que el entorno laboral tiene un efecto directo sobre el bienestar emocional, el 83% del personal entrevistado muestra estrés laboral, la salud mental del personal está en riesgo y requiere intervención.

El centro de salud de Langue no cuenta no existe ningún programa institucional de bienestar estructurado de apoyo emocional o salud mental, esto confirma la necesidad del proyecto propuesto.

Un programa de bienestar sería altamente beneficioso para el personal y para la atención brindada a la comunidad ya que hay aceptación total y expectativas sobre el programa y el centro de salud de Langue tiene terreno favorable para implementar acciones preventivas de burnout.

El personal propone soluciones concretas y viables, pero también reconoce limitaciones institucionales que requieren apoyo de SESAL, la adaptación debe ser realista, gradual y contextualizada, el programa debe considerar horarios, educación emocional y apoyo directo.

El centro de salud presenta un perfil de alto riesgo para el desarrollo de burnout y las actividades propuestas revelan la necesidad de espacios de pausa, autocuidado y apoyo emocional.

Un programa integral tendría beneficios directos sobre el clima laboral, la satisfacción y la salud mental del personal, también un programa de bienestar integral no solo beneficiaría al trabajador sino también la atención al usuario.

Como conclusiones

- El personal inicia motivado, pero el desgaste aparece durante la jornada
- El estrés, la ansiedad y la sobrecarga están presentes en la mayoría
- No existe un programa de bienestar, pero si una disposición total para recibirlo
- Las entrevistas confirman la urgencia de una intervención institucional
- Los hallazgos respaldan plenamente la propuesta de un programa de bienestar integral.

4.4 RESULTADOS GENERALES

- Existe alta presencia de estrés laboral y agotamiento emocional tanto en enfermería como en médicos y personal administrativo

- El personal inicia su jornada con buen ánimo, pero este se deteriora con el avance del turno.
- La ausencia de un programa de bienestar integral es un vacío crítico reconocido por todos los entrevistados
- La mayoría considera muy necesario implementar un programa de bienestar integral
- Los factores de estrés coinciden con estudios de la OMS y OPS incluyendo la sobrecarga laboral, atención a emergencia y falta de insumos

Estas tendencias permiten comprender la experiencia emocional del personal y fundamentan la propuesta de un programa de bienestar integral

4.5 RESULTADOS POR OBJETIVO ESPECIFICO

TABLA 8: RESULTADOS POR OBJETIVO ESPECIFICO

OBJETIVO	HALLAZGO CUANTITATIVO	HALLAZGO CUALITATIVO	CONCLUSION
-----------------	----------------------------------	---------------------------------	-------------------

<p>Identificar el estado emocional actual del personal que labora en el centro de salud.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivación baja o moderada durante la jornada 2. Estado de ánimo inicial positivos, pero decaen durante el día 3. Alta frecuencia de agotamiento emocional 	<ul style="list-style-type: none"> • Los entrevistados mencionaron iniciar tranquilos, motivados y alegres • Atención a pacientes difíciles genera estrés, ansiedad e impotencia 	<p>El bienestar emocional inicia no se sostiene y se deteriora debido a la carga física y emocional del trabajo</p>
<p>Determinar los factores laborales que provocan síntomas estrés, agotamiento emocional y ansiedad en los colaboradores.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estrés frecuente a la carga laboral, metas, pacientes difíciles. 2. Horarios extensos y rotativos como favor clave 	<ul style="list-style-type: none"> • Las emergencias niños en crisis familiares que no colaboran, falta de insumos. • Sobre carga administrativa, conflictos internos, falta de personal. 	<p>Las condiciones laborales favorecen la aparición de síntomas de burnout en la mayoría del personal</p>
<p>Analizar el nivel de interés y necesidad que tiene el personal del centro de salud de Langué, valle</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 80 % considera muy necesario implementar un programa de 	<ul style="list-style-type: none"> • El personal afirma que el programa sería 	<p>Existe una necesidad evidente y un fuerte interés institucional por contar con un programa que</p>

<p>respecto al programa de bienestar integral para fortalecer la salud mental.</p>	<p>bienestar mental.</p> <p>2. 90% muestra interés en participar activamente</p> <p>3. La mayoría cree que disminuiría su estrés y ansiedad.</p>	<p>“positivo”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proponen incluir charlas, apoyo psicológico, pausas activas y mejoras en horarios. 	<p>fortalezca la salud mental del personal.</p>
<p>Proponer programas en prevención y reducción del síndrome de burnout adaptado a las condiciones y necesidades del centro de salud.</p>	<p>1. Actividades preferidas son las pausas activas, apoyo psicológico, talleres de manejo de estrés, reconocimiento laboral.</p> <p>2. Se percibe que estas actividades mejorarían el clima laboral y la motivación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta del personal es el yoga, convivencias, campamentos motivacionales, apoyo emocional, reducción de carga administrativa, actividades recreativas. • Necesidad de estrategias prácticas y sostenibles 	<p>Los resultados permiten formular un programa adaptado a la realidad y limitaciones del centro de salud de lenguaje con un enfoque preventivo del burnout.</p>

Fuente Elaboración propia

4.6 ANÁLISIS INFERENCIAL Y MODELOS APLICADOS

4.6.1 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Dado que el diseño metodológico de la investigación es mixto con enfoque descriptivo-propositivo la prueba de hipótesis se realiza mediante análisis de tendencia y asociación ya que el tamaño de la muestra (n=11 cuantitativa y n= 6 cualitativa) no permite aplicar pruebas paramétricas como ANOVA.

HIPOTESIS DE INVESTIGACION (Hi)

La integración de los resultados de la encuesta cuantitativa y las entrevistas cualitativas permitirán identificar las necesidades reales del personal del centro de salud de Langué, valle en materia de bienestar emocional, justificando la elaboración de un programa de bienestar adaptado al contexto laboral sanitario.

HIPOTESIS NULA (Ho)

La integración de resultados cuantitativos y cualitativos no permite identificar necesidades relevantes del personal por lo que no se justificaría un programa de bienestar integral.

Conclusión

- Ambos enfoques coinciden en la existencia de estrés, tensión y necesidad de apoyo emocional
- Las entrevistas profundizan en los factores causales que no emergen en las encuestas
- Los datos cuantitativos proporcionan tendencias claras y medibles
- Los datos cualitativos ofrecen sentido, contexto y explicaciones

Se acepta la hipótesis mixta (Hi)

Se rechaza la hipótesis nula (Ho)

4.6.2 SINTESIS FINAL

Los resultados obtenidos mediante encuestas y entrevistas permitieron comprender de manera amplia y profunda la situación actual del personal actual del centro de salud de Langué,

Valle, en relación con su bienestar emocional y las condiciones que afectan su salud mental.

En primer lugar, se encontró en el método cuantitativo una frecuencia elevada de estrés y agotamiento emocional con un porcentaje en Licenciadas en enfermería, Enfermeras, Personal administrativo que reportan niveles frecuentes o muy frecuentes de estrés, esta situación se refleja también en síntomas como el cansancio emocional, tensión ante ciertas tareas y disminución de la motivación durante la jornada laboral. Aunque muchos inician su turno con una actitud positiva esta se deteriora con el paso de las horas debido a la carga de trabajo, el ritmo de atención y la presión institucional.

En segundo lugar en los análisis cualitativo resulto que el personal médico vive situaciones complejas especialmente relacionadas con emergencias, conflictos con pacientes o familiares, falta de insumos, sobrecarga administrativa y turnos extensos de trabajo, estas condiciones no solo dificultan la realización de las tareas sino que generan malestar emocional, preocupación, ansiedad y sensación de impotencia lo que coincide con estudios previos que destacan que el personal sanitario es uno de los más vulnerables al estrés laboral.

En tercer lugar se hizo un análisis que permitió identificar una alta necesidad e interés institucional en la implementación de un programa de bienestar integral , más del 80% del personal considera que dicho programa es muy necesario o totalmente necesario mientras que un 90% manifestó su disposición a participar en actividades, talleres, pausas activas, o apoyo psicológico, esto indica que existe un terreno fértil para desarrollar estrategias sostenibles orientadas a la salud mental del personal.

Las entrevistas permitieron recuperar ideas y propuestas específicas del personal como: Implementar pausas activas , contar con servicios de apoyo psicológico, mejorar la comunicación interna, realizar actividades de integración, reducir la carga administrativa y reducir la carga administrativa y ofrecer capacitaciones en manejo del estrés y residencia , estas propuestas evidencian un deseo de cambio y una conciencia creciente sobre la importancia del autocuidado emocional en el entorno sanitario.

Al comparar estos resultados al final con las investigaciones similares en honduras y Latinoamérica, se observan patrones convergentes: el personal de salud es particularmente susceptibles al burnout debido a la exigencia emocional, la presión asistencial, la falta de recursos humanos y la carga administrativa.

En síntesis, los resultados obtenidos permiten comprender de manera integral que el centro de salud de Langu enfrenta desafíos relevantes en materia de bienestar emocional de su personal y que la implementación de un programa institucional representa una necesidad real, urgente y beneficiosa tanto para los trabajadores como para la calidad de los servicios brindados a la población esto convierte la propuesta una iniciativa viable, pertinente y coherente con las necesidades actuales del centro.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Este estudio hizo visible algo que muchas veces se vive en silencio: el desgaste emocional del personal sanitario que día a día atiende la comunidad, la integración de enfoques cuantitativos y cualitativos permitió comprender no solo cifras sino también historias, emociones y necesidades

reales. Los resultados confirman que el personal necesita apoyo estructurado para cuidar su salud mental y que existe un gran interés en formar parte de iniciativas que les permitan sentirse mejor, equilibrar su vida laboral y reducir la carga emocional que enfrentan. Por lo tanto, la hipótesis se cumple, este proyecto no solo aporta conocimiento académico también abre un camino para que el centro de salud avance hacia una cultura más humana, empática y comprometida con el bienestar de quienes cuidan a los demás.

En cuanto las conclusiones planteadas por cada objetivo son:

1. Objetivo 1: Los resultados demostraron que la mayoría del personal experimenta como se sienten ya que muchos en su jornada la inician con entusiasmo, motivación y deseos de servir, este animo se ve afectado a medida que avanzan las horas y surgen situaciones emocionalmente exigentes. El personal reporto sentimientos frecuentes de cansancio, presión y estrés mientras que los médicos expresaron que, aunque tratan de mantener una actitud positiva, la complejidad de algunos casos la carga administrativa y el contacto con pacientes en crisis desgastan su bienestar emocional. Estos hallazgos revelan una realidad humana profunda, el personal está comprometido, pero también emocionalmente vulnerable y necesita apoyo institucional para mantener su salud mental en equilibrio

2. Objetivo 2: El personal coincidieron en señalar que el estrés no nace de un solo factor sino de varios elementos que se acumulan día a día. Entre los más mencionados se encuentran : la alta carga laboral, la atención a pacientes difíciles, la falta de insumos, la presión administrativa, los turnos extensos y la exigencias de cumplir metas, es evidente que los factores no solo afectan su desempeño, sino que también dejan huella en su bienestar emocional, generando cansancio, tensión y en algunos casos , síntomas de ansiedad; estos resultados muestran que el estrés el personal sanitario no es producto de falta de vocación ni de compromiso, sino de condiciones laborales que requieren ser atendidas de manera urgente y humana.

3. Objetivo 3: Tanto en las encuestas como las entrevistas, el mensaje fue claro el personal QUIERE, NECESITA Y ESTA DISPUESTA A PARTICIPAR en un programa de bienestar integral. Mas del 80% considera que un programa de este tipo es muy necesario y casi todos expresaron interés en actividades que les permita sentirse mejor, gestionar su estrés y fortaleces su salud mental.

Los comentarios cualitativos reflejaron esperanza ya que muchos trabajadores visualizaron el

impacto positivo que podría tener un programa así no solo en su vida laboral sino en su bienestar personal, estos resultados nos muestran que el centro de salud cuenta con un personal que reconoce la importancia de la salud mental y que está dispuesto a involucrarse en un proceso de cambio positivo.

4. Objetivo 4: Estas ideas provenientes del mismo personal fueron un insumo valioso: pausas activas, apoyo psicológico, convivencias, talleres de resiliencia, charlas mensuales, descanso adecuado y mejor organización laboral; estas recomendaciones reflejan una necesidad genuina de sentirse acompañados, escuchados y valorados. El estudio permitió diseñar una propuesta de programa de bienestar integral ajustado a la realidad diaria del centro de salud: un programa cercano, humano, sostenible y sensible a las condiciones del personal sanitario de Langué.

5.2 RECOMENDACIONES

OBJETIVO 1

1. Crear un sistema de evaluación emocional, como encuestas breves mensuales así poder monitorear a los empleados como se sienten durante su jornada.
2. Establecer espacios seguros de escucha, donde el personal pueda expresar libremente su estado emocional, preocupaciones y necesidades sin temor a ser juzgado.
3. Implementar reuniones breves de inicio y cierre de jornada para mejorar la comunicación interna y disminuir tensiones acumuladas

OBJETIVO 2

1. Reorganizar la carga laboral priorizando una distribución más equitativa de tareas clínicas y administrativas para evitar sobrecargas.
2. Revisar los turnos extensos y rotativos que generan fatiga y desgaste, proponiendo estrategias de rotación más sostenibles.
3. Fortalecer el apoyo entre equipos fomentando un ambiente colaborativo que disminuya el estrés individual.

OBJETIVO 3

1. Diseñar un programa de bienestar emocional participativo, invitando al personal a proponer actividades y dinámicas que respondan a sus necesidades reales
2. Iniciar actividades pilotos como pausas activas, charlas de salud mental y espacios de convivencia para generar confianza.
3. Asegurar que la información del programa sea accesible, clara y constantemente comunicada para garantizar que todo el personal conozca su existencia y se involucre.

OBJETIVO 4

1. Implementar actividades de prevención del burnout como pausas activas, talleres de manejo del estrés, ejercicios de respiración.
2. Organizar convivencias ya que reforzar la unión del equipo mejora el clima laboral y reduce el desgaste emocional.
3. Capacitar a los líderes y supervisores en gestión emocional y liderazgo empático, para evitar estilos de mando que puedan reducir el burnout.

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD

6.1 NOMBRE DE LA PROPUESTA

Propuesta De Programa Bienestar Integral Para Fortalecer La Salud Mental En Los Empleados CIS Langue 2025

6.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La salud mental del personal sanitario constituye un factor clave para garantizar una atención de calidad a la población, los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian la presencia de estrés laboral, agotamiento emocional y riesgo de síndrome de burnout en los colaboradores del CIS Langue, derivados principalmente de la sobrecarga laboral, la presión asistencial, los horarios prolongados y la falta de programas formales de bienestar emocional.

Asimismo, las encuestas y entrevistas realizadas reflejan un alto nivel de estrés y necesidad por parte del personal en la implementación de un programa de bienestar integral que contribuya a mejorar su estado emocional, su clima laboral y su desempeño profesional, en este sentido la propuesta se justifica como una respuesta viable y pertinente a dichas necesidades, alineada con los principios de promoción y prevención en salud mental y con el enfoque de cuidado del recurso humano en el sector sanitario.

6.3 ALCANCE DE LA PROPUESTA

La propuesta tiene un alcance institucional y preventivo, dirigida al personal del centro de salud incluyendo médicos, enfermeras, personal administrativo y de apoyo.

El programa está diseñado:

- Implementarse inicialmente durante un periodo de 12 meses
- Aplicarse de forma flexible adaptándose a los turnos y dinámicas del centro de salud
- Programas retiros cada 3 meses que tengan pausas activas, talleres de manejo del estrés, ejercicios de respiración
- Implementar reuniones breves de inicio y cierre de jornada para mejorar la comunicación interna y disminuir tensiones acumuladas

6.4 DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO

6.4.1 DESCRIPCIÓN

El programa de bienestar integral se concibe como un conjunto de acciones organizadas, orientadas a promover el autocuidado, el manejo del estrés y el fortalecimiento emocional del personal del CIS Langué, el programa integra actividades formativas, recreativas y de apoyo psicosocial, considerando las limitaciones de tiempo y recursos del centro de salud

La propuesta prioriza un enfoque práctico, participativo y sostenible que permita generar cambios positivos en el bienestar del personal sin interferir con la prestación de los servicios de salud.

6.4.2 DESARROLLO

El programa se estructura:

1. Pausas activas y autocuidado laboral (El objetivo es reducir la tensión física y emocional
 - Implementación de pausas breves durante la jornada laboral
 - Ejercicios de estiramiento, respiración y relajación
2. Capacitaciones en salud mental y manejo del estrés
 - Charlas mensuales sobre estrés laboral, burnout, residencia y autocuidado
 - Espacios de reflexión sobre la importancia de la salud mental del personal
3. Espacios de apoyo psicosocial
 - Jornadas de escucha activa y orientación emocional
 - Promoción del apoyo entre compañeros y fortalecimiento del trabajo en equipo
4. Actividades de integración laboral
 - Jornadas recreativas y de convivencias entre el personal
5. Equilibrio vida- trabajo
 - Charlas sobre la importancia del descanso y la organización del tiempo
 - Recomendaciones para mejorar la distribución de tareas administrativas

6.5 MEDIDAS DE CONTROL

Para asegurar la efectividad del programa se proponen las siguientes medidas:

- Aplicación de encuestas de satisfacción al personal
- Registro de participación en las actividades
- Evaluación del nivel de estrés percibido
- Retroalimentación del personal
- Informes semestrales sobre avances y resultados del programa

Estas medidas permitirán monitorear el impacto del programa y garantizar su mejora continua.

6.6 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

El presupuesto fue diseñado para realizarse una vez al mes por 12 meses ya que cada rubro presupuestario se encuentra vinculado directamente a las actividades planificadas en el cronograma, garantizando una distribución equilibrada de los recursos a lo largo del año, priorizando actividades de bajo costo y alto impacto, como talleres, charlas educativas y actividades de integración.

6.7 INDICADORES DE DESEMPEÑO

- Número de actividades ejecutadas según planificación
- Porcentaje de participación del personal
- Cumplimiento del cronograma establecido
- Nivel de satisfacción de los participantes

TABLA 9: DE IMPLEMENTACION DE LAS ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION												
Descripción	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
Socialización del programa	■											
Inicio de pausas activas		■										
Primera charla de salud mental			■									
Jornada de integración				■								
Evolución intermedia					■							
Taller de manejo del estrés						■						
Actividad recreativa							■					
Espacio de apoyo psicosocial								■				
Segunda evaluación									■			
Capacitación de autocuidado										■		
Actividad de cierre											■	
Evaluación final y recomendaciones												■

ELABORACION PROPIA

	ACTIVIDAD PRINCIPAL
1	Socialización del programa
2	Inicio de pausas activas
3	Primera charla de salud mental
4	Jornada de integración
5	Evolución intermedia
6	Taller de manejo del estrés
7	Actividad recreativa

8	Espacio de apoyo psicosocial
9	Segunda evaluación
10	Capacitación de autocuidado
11	Actividad de cierre
12	Evaluación final y recomendaciones

Fuente elaboración propia

6.8 PRESUPUESTO E IMPACTO DEL PRESUPUESTO

El programa está diseñado con un presupuesto moderado aprovechando recursos internos del centro de salud y apoyo institucional.

TABLA 10: PROSUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA

CONCEPTO	COSTO ESTIMADO
Material educativo	Lps. 10,000
Talleres y charlas	Lps. 15,000
Actividades de integración	Lps. 15,000
Material para pausas activas	5,000
Evaluación y seguimiento	5,000
Total, estimado	50,000

Fuentes elaboración propia

La inversión en bienestar mental genera beneficios a mediano y largo plazo, tales como reducción del ausentismo, mejora del desempeño laboral, fortalecimiento del clima organizacional y mayor calidad en la atención a los usuarios.

6.9 INDICADORES PARA EVALUAR EL IMPACTO DEL PROGRAMA

Indicadores a corto plazo

- Nivel de participación del personal en las actividades

- Grado de satisfacción con las actividades implementadas

Indicadores a mediano plazo

- Reducción percibida de estrés laboral
- Mejora en el clima laboral
- Incremento del compromiso del personal

Indicadores a largo plazo

- Disminución de síntomas asociados al burnout
- Mejora sostenida del bienestar emocional
- Fortalecimiento de la cultura organizacional de autocuidado

TABLA INDICADORES KPI DEL PROGRAMA DE BIENESTAR INTEGRAL

Objetivo	Indicador	Estándar de medición	Método de evolución
Fortalecer el bienestar emocional del personal	Nivel de satisfacción del personal con el programa	Alcanzar mínimo 80% de satisfacción en encuestas aplicadas al personal	Encuesta de satisfacción laboral
Mejorar el clima laboral	Índice de percepción del clima laboral	Incrementar el clima laboral en al menos 20% en comparación con la medición inicial	Encuesta de clima organizacional
Reducir niveles de estrés laboral	Nivel de estrés percibido	Disminuir en un 15% los niveles de estrés laboral reportados por el personal	Encuesta de bienestar emocional
Promover la participación del personal en	Porcentaje de participación del	Lograr una participación mínima del 70% del personal	Registro de asistencia

actividades del programa	personal	en las actividades programadas	
Prevenir el síndrome de burnout	Nivel de agotamiento emocional del personal	Reducir en un 10% los síntomas asociados al síndrome de burnout	Instrumento de evaluación psicológica laboral

Con el propósito de evaluar la efectividad del programa de bienestar integral propuesto para el centro de salud de Langué, se establecieron indicadores KPI los cuales permiten medir el cumplimiento de los objetivos mediante estándares cuantificables.

6.10 CONCORDANCIA DE LOS SEGMENTOS DE LA TESIS CON LA PROPUESTA

TABLA 11

CAPITULO I			CAPITULO II	CAPITULO III			CAPITULO IV	CAPITULO V
Título de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Teoría/metodologías de sustento	Variables	Población	Técnicas	Conclusiones	Nombre de la propuesta
Propuesta de Programa Bienestar Integral para Fortalecer la Salud Mental en los Empleados CIS Langué 2025	Proponer programas de bienestar integral que respondan a las necesidades de los empleados del centro de salud de Langué, valle para fortalecer la salud mental, buscando estrategias que tengan un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal así poder tener un diagnostico participativo que nos permita escuchar sus experiencias y comprender su día a día, con el propósito de cuidar y fortalecer su salud mental, mejorar su calidad de vida en el trabajo y construir un ambiente laboral más sano ,	Identificar el estado emocional actual del personal que labora en el centro de salud.	Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow	Bienestar Integral	Colaboradores del centro de salud de Langué valle	Encuestas	Los resultados demostraron que la mayoría del personal experimenta como se sienten ya que muchos en su jornada la inician con entusiasmo, motivación y deseos de servir, este animo se ve afectado a medida que avanzan las horas y surgen situaciones emocionalmente exigentes. El personal reporto sentimientos frecuentes de cansancio, presión y estrés mientras que los médicos expresaron que, aunque tratan de mantener una actitud positiva, la complejidad de algunos casos la carga administrativa y el contacto con pacientes en crisis desgastan su bienestar emocional. Estos hallazgos revelan una realidad humana profunda, el personal está comprometido, pero también emocionalmente vulnerable y	Proponer programas en prevención y reducción del síndrome de burnout adaptado a las condiciones y necesidades del centro de salud.

	empático y productivo, así poder enfocarse en cuerpo , mente e inteligencia emocional estén conectadas para un mejor rendimiento.	Determinar los factores laborales que provocan síntomas estrés, agotamiento emocional y ansiedad en los colaboradores.	Teoría de los dos factores de Herzberg	Estrés laboral		Entrevistas	necesita apoyo institucional para mantener su salud mental en equilibrio El personal coincidió en señalar que el estrés no nace de un solo factor sino de varios elementos que se acumulan día a día. Entre los más mencionados se encuentran : la alta carga laboral, la atención a pacientes difíciles, la falta de insumos, la presión administrativa, los turnos extensos y la exigencias de cumplir metas, es evidente que los factores no solo afectan su desempeño, sino que también dejan huella en su bienestar emocional, generando cansancio, tensión y en algunos casos , síntomas de ansiedad; estos resultados muestran que el estrés el personal sanitario no es producto de falta de vocación ni de compromiso, sino de condiciones laborales que requieren ser atendidas de manera urgente y	
--	---	--	--	----------------	--	-------------	--	--

							humana.	
		Analizar el nivel de interés y necesidad que tiene el personal del centro de salud de Langué, valle respecto al programa de bienestar integral para fortalecer la salud mental.		Salud mental laboral			Tanto en las encuestas como las entrevistas, el mensaje fue claro el personal quiere, necesita y está dispuesta a participar en un programa de bienestar integral. Mas del 80% considera que un programa de este tipo es muy necesario y casi todos expresaron interés en actividades que les permita sentirse mejor, gestionar su estrés y fortalecer su salud mental.	
		Proponer programas en prevención y reducción del síndrome de burnout adaptado a las condiciones y necesidades del centro de salud.	Teoría del estrés laboral: modelo demanda-control de Karasek	Programa de Bienestar			Estas ideas provienen del mismo personal fueron un insumo valioso: pausas activas, apoyo psicológico, convivencias, talleres de resiliencia, charlas mensuales, descanso adecuado y mejor organización laboral; estas recomendaciones reflejan una necesidad genuina de sentirse acompañados, escuchados y valorados. El estudio permitió diseñar una propuesta de	

							programa de bienestar integral ajustado a la realidad diaria del centro de salud: un programa cercano, humano, sostenible y sensible a las condiciones del personal sanitario de Langué.	
--	--	--	--	--	--	--	--	--

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (s. f.). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis* [Text.Chapter]. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Castillo Zavala, D. R. (2016). *Prevalencia del síndrome de burn out en los profesionales sanitarios del Centro de Salud Luis Alonso Suazo, de Junio a Septiembre del 2015, Tegucigalpa, Honduras*. [Masters, CIES UNAN-Managua].
<http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/7763/>
- Cladera, R. (2025, enero 13). Motivación laboral: Clave para el éxito de las empresas. *Rosa Cladera | Mentoring y Formación de Equipos | Alicante*.
<https://rosacladera.com/motivacion-laboral-clave-para-el-exito-de-las-empresas/>
- Folgueiras Bertomeu, P. (2016). *La entrevista*. <https://hdl.handle.net/2445/99003>
- Galindo Díaz, L. F. (2022). *Factores asociados al síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en los triajes Covid 19 en Tegucigalpa Honduras*. 110-110.
- García, A. J. (2014). Entrevista Con Christina Maslach: Reflexiones Sobre El Síndrome De Burnout. *Liberabit*, 20(2), 199-208.
- Hughes, M. J. (2021). Students, Stress, and the Pandemic: An Occupational Health Perspective for Nursing Education. *Journal of Nursing Education*, 60(12), 674-679.
<https://doi.org/10.3928/01484834-20211004-02>
- Introducción a la Investigación: Guía interactiva*. (s. f.). Recuperado 7 de diciembre de 2025, de <https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad3/entrevista.html>
- Jonge, J., Dollard, M., Dormann, C., Blanc, P. M., & Houtman, I. (2000). The Demand-Control

- Model: Specific Demands, Specific Control, and Well-Defined Groups. *International Journal of Stress Management*, 7. <https://doi.org/10.1023/A:1009541929536>
- Kernaghan, L., Derrick, L., & Green, E. (2024). Mental health education via connection – exploring the role of tertiary education providers in supporting the mental health workforce. *Australian Nursing and Midwifery Journal: ANJ*, 28(4), 48-49.
- Muguirra, A. (2016, agosto 31). Escala de Likert: Qué es y cómo utilizarla en tus encuestas. *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>
- Olivares, B. (s. f.). Gestion Del Talento Humano Idalberto Chiavenato 3 edición. *Gestión Del Talento Humano*. Recuperado 8 de noviembre de 2025, de https://www.academia.edu/106752566/Gestion_Del_Talento_Humano_Idalberto_Chiavenato_3_edici%C3%B3n
- Paz-Maldonado, E., Silva-Peña, I., Carrasco-Mella, S., & Orozco, I. (2025). Caminando hacia universidades inclusivas en Honduras: Aportes desde las voces de estudiantes universitarios en condición de vulnerabilidad. *Revista Fuentes*, 27(2), 201-213. <https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2025.26155>
- Peters, S. E., Gundersen, D. A., Neidlinger, S. M., Ritchie-Dunham, J., & Wagner, G. R. (2024). Thriving from work questionnaire: Spanish translation and validation. *BMC Public Health*, 24(1), 1187. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18173-x>
- Pimienta, A. R. U. (2024). El clima organizacional como factor de éxito. *Dilemas Contemporáneos : Educación, Política y Valore*, XI(2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i2.4024>
- ¿Qué es una encuesta? | *QuestionPro*. (s. f.). Recuperado 7 de diciembre de 2025, de

<https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>

Rui-Han, T. K., Bullock, O., Marleen, R., Kinman, G., Cordell, N., & Jo, Y. (2025). Burnout and Psychosocial Risks Among Doctors Working in the Private Sector: The Role of Health and Wellbeing Resources. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph22091427>

Santis, K. C. (2025). Importancia de la salud mental en el ámbito laboral. *Psicología desde el Caribe*, 42(1).

<https://www.proquest.com/docview/3200955077/abstract/F0A5C620CA1544F3PQ/1>

scs. (2024, mayo 29). Reflecting on Wellness Together Canada. *Stepped Care Solutions*.

<https://steppedcaresolutions.com/diplomatic-disruption/reflecting-on-wellness-together-canada/>

Chiavenato, I. (2007) *Gestión de talento humano* (10ª ed.). McGraw-Hill. Organización Código del Trabajo de Honduras (Decreto No. 189-1959).

Constitución de la República de Honduras. (1982).

Herzberg, F, Mausner, B, & Snyderman, B. B. (1959) *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Ley de Protección de la Salud Mental (Decreto No. 13-2019).

Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Maslow, A. H (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370-396

Mundial de la Salud (OMS, 2022). *La salud mental en el trabajo: políticas y estrategias sostenibles*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, N.º 155.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). *Healthy Workforce: Promoting Mental Health and Well-being in Health Services* (p. 19). Ginebra: OMS.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). *La salud mental en el trabajo: políticas y estrategias sostenibles* (p. 24). Ginebra: OMS.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). *Salud mental en el trabajo: Directrices globales para la acción*.

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2023). *Estrategias de bienestar emocional y salud mental para el personal sanitario en América Latina* (pp. 31–45). Washington, D.C.: OPS.


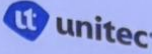
Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2023). *Estrategias de bienestar emocional y salud mental para el personal sanitario en América Latina*.

Secretaría de Salud de Honduras. (2017). *Política Nacional de Salud Mental de Honduras*.

Secretaría de Salud de Honduras. (2022). *Programa Salud Mental y Bienestar en el Trabajo: Informe preliminar 2022* (p. 12). Tegucigalpa: Gobierno de Honduras.

ANEXOS

ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACION DEL CENTRO DE SALUD DE LANGUE, VALLE

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

Nombre y apellido del Director o Gerente: Luis Corrales
Puesto Laboral: Director Municipal de Salud
Empresa o Institución: SESAL LANGUE
Dirección principal de la Empresa o Institución: Ba. Calvano 1 cuadra despues de Gasolinera la Lengua
Ciudad: Langue Departamento: Valle Día: 3 Mes: 11 Año: 2025

Estimado Señor(a): _____

Reciba un cordial y atento saludo. Por medio de la presente deseamos solicitar su apoyo, dado que somos alumnos de UNITEC y nos encontramos desarrollando el Trabajo de Tesis previo a obtener nuestro título de maestría en Dirreccion Estrategicas de Personas

Hemos seleccionado como tema _____, por lo que estaríamos muy agradecidos de contar con el apoyo de la empresa que usted representa para poder desarrollar nuestra investigación. En particular, dicha solicitud se circunscribe a petición que se nos autorice a realizar: Implementación de programas de Bienestar Integral para fortalecer la Salud mental de los empleados del Centro de salud de Langue Valle. (encuestas, sondeos, etc).


A la espera de su aprobación, me suscribo de Usted.

Atentamente,
Ligia Castañón Guzmán
Firma, nombre y apellidos
No. de cuenta: 12423125

Firma, nombre y apellidos
No. de cuenta: _____

Por este medio, CIS Langue (empresa / institución),
Autoriza la realización dentro de sus instalaciones o del uso de información de la empresa en el proyecto de investigación de Tesis de Postgrado antes mencionado.

Luis Corrales
(Nombre y sello del Director / Gerente


Vo.Bo.

lucorralles45@gmail.com
Correo electrónico de Director/Gerente

ANEXO 2: CARTA DE AUTORIZACION DEL ASESOR TEMATICO



Carta de compromiso para asesoría temática

Señores Facultad de Postgrado UNITEC.

Por este medio yo Francisca Antononia Guevara Williams

Identidad No. 1707-1992-00567, Licenciado en Pedagogía Con Maestría en
Gestencion en negocios

Con Doctorado en _____

Hago constar que asumo la responsabilidad de asesorar el trabajo de Tesis de
Maestría denominado Propuesta de programa bienestar integral para fortalecer la
salud mental en los empleados CIS Langue 2025

A ser desarrollado por el (los) estudiante(s):

Ligia Cristina Castejon Guevara

Para lo cual me comprometo a realizar de manera oportuna las revisiones y facilitar
las observaciones que considere pertinentes a fin de que se logre finalizar el trabajo
de tesis en el plazo establecido por la Facultad de Postgrado.

Nombre: Francisca Antonia Guevara Williams

Número de teléfono/correo electrónico: 96-78-75-75 / franciscawilli@yahoo.com

Firma: 

ANEXO 3: CARTA DE AUTORIZACION DE CRAI

por escrito de parte de UNITEC.

En fe de lo cual se suscribe el presente documento en la ciudad de Tegucigalpa M.D.C., a los 2 días del mes de noviembre del año 2025



Ligia Cristina Castejón Guevara

12423125

*La autorización firmada se encuentra adjunta a mi expediente

ANEXO 4: ENCUESTA



Universidad Tecnológica Centroamericana

Facultad de Postgrado

Maestría en Dirección Estratégica de Personas

ENCUESTA

Somos estudiantes de la Facultad de Postgrado de UNITEC, cursando la Maestría en Dirección de personas. Actualmente, estamos desarrollando un estudio titulado “PROPUESTA PROGRAMAS DE BIENESTAR INTEGRAL PARA FORTALECER LA SALUD MENTAL DE LOS EMPLEADOS CIS LANGUE 2025.” Esta encuesta tiene como objetivo recopilar información que nos permita elaborar propuestas para optimizar la implementación de este sistema. Garantizamos que los datos proporcionados serán tratados de forma confidencial y utilizados únicamente con fines académicos.

DATOS GENERAL

Sexo:

A) Femenino

B) Masculino

Edad:

A) 18-25 años

B) 25-35 años

C) Mayor de 35 años

Lugar de Residencia: _____

Profesión: _____

Nivel Educativo:

A) Primaria B) Secundaria C) Universitaria D) Post-grado E) Doctorado

Estado Civil:

A) Soltero(a)

B) Casado(a)

¿De qué universidad egresó? _____

PREGUNTAS PROPIAS DEL ESTUDIO

Instrucciones: Marque con una X la respuesta con la que mejor se identifique.

- 1) ¿Con que frecuencia se siente motivado para realizar sus labores en el centro de salud?
A) Positiva B) Poco motivada C) Baja
- 2) ¿Como describiría su estado de ánimo durante su jornada laboral?
A) Motivada B) Neutra C) Desanimada
- 3) ¿Qué tan animado se siente antes de iniciar su turno?
A) Muy animada B) Poco animada C) Nada animada
- 4) ¿Se Siente exhausto, sin motivación, falta de energía emocional en su jornada laboral?
A) Nunca C) A veces D) Siempre
- 5) ¿Con que frecuencia experimenta el estrés en su jornada laboral?
A) Siempre B) A veces C) Nunca
- 6) ¿Cómo se siente cuando debe cumplir con las metas o expectativas en el centro de salud?
A) Feliz B) Estresado C) Ansioso
- 7) ¿Qué es lo que más le causa algún tipo de estrés al momento de llegar al trabajo?
A) La atención con paciente B) La carga de trabajo C) La falta de recursos o insumos D) Otros
- 8) ¿Qué emociones experimenta con mayor frecuencia al atender casos o situaciones difíciles con los pacientes?
A) Malestar B) Ansiedad C) Relajado D) Un reto

9) ¿Cómo influye los horarios de trabajo en su nivel de bienestar y desempeño laboral?
A) Muy favorable B) Satisfecho D) Desfavorable

10) ¿Qué tan necesario considera que se implemente un programa de bienestar mental en el centro de salud?
A) Nada necesario B) Muy necesario C) Totalmente necesario

11) ¿Le interesaría en participar en actividades de programas de bienestar mental?
A) Nada de interes B) Poco interes C) Mucho interes

12) ¿Qué tipo de programa sería el más adecuado para prevenir y disminuir el burnout en el centro de salud?
A) programa de pausas activas B) Programa de apoyo psicologico C) Programa de balance de Vida-Trabajo D) Programa de Reconocimiento motivacional

13) ¿Qué debería hacer la empresa para ayudar a disminuir el burnout?
A) Reconocer el esfuerzo laboral B) Comunicación efectiva entre jefes y empleado
C) Espacio de apoyo social y trabajo en equipo

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO

ANEXO 5: ENTREVISTAS



Universidad Tecnológica Centroamericana

Facultad de Postgrado

Maestría en Dirección Estrategica de Personas

GUÍA DE ENTREVISTA

Entrevistados: Personal médico del centro de salud de Langue, valle

FECHA: _____

CARGO: _____

Somos estudiantes de la Facultad de Postgrado de UNITEC, cursando la Maestría en Gestión Pública. Actualmente, estamos desarrollando un estudio titulado “PROPUESTA PROGRAMAS DE BIENESTAR INTEGRAL PARA FORTALECER LA SALUD MENTAL DE LOS EMPLEADOS CIS LANGUE 2025.” Esta encuesta tiene como objetivo recopilar información que nos permita elaborar propuestas para optimizar la implementación de este sistema. Garantizamos que los datos proporcionados serán tratados de forma confidencial y utilizados únicamente con fines académicos.

Datos Demográficos

Puesto: _____

Edad: _____

Tiempo en el cargo: _____

1. ¿Cómo describiría su estado de ánimo al iniciar y durante la jornada laboral?

.

2. ¿Se siente valorado y reconocido por el desempeño en el área donde trabaja?

.

3. ¿Como se siente al atender pacientes difíciles y cómo influye esto en su estado de ánimo durante su jornada?

.

4. ¿Qué situaciones dentro de su jornada laboral le genera mayor estrés o tensión?

_____.

5. ¿Qué aspectos de su trabajo considera que contribuyen al estrés y agotamiento laboral?

.

6. ¿Ha experimentado ansiedad nerviosismo o estrés relacionada con su trabajo?

.

7. ¿Sabe usted si han tenido o tienen programas de bienestar integral?

.

8. ¿Qué impacto cree usted que podría tener un programa de bienestar integral?

.

9. ¿Cómo podría adaptarse un programa de bienestar integral en el centro de salud?

.

10. ¿Qué factores considera que contribuye al burnout o agotamiento en su trabajo?

11. ¿Qué tipo de actividades o herramientas cree que sería útil para reducir el burnout?

.

12. ¿Como cree que un programa especializado en reducción de burnout podría influir en su bienestar y desempeño laboral?

.

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO