

## Curso de posgrado

### Gestión del estrés en los ámbitos clínico y laboral: programas de intervención basados en la evidencia

#### 2. Nómina de los docentes responsables y de los docentes colaboradores.

Equipo docente:

**López Soledad.** Dra en Psicología. Esp. en Psicoterapia cognitiva. Formación en Trauma. Docente en Psicología Laboral (Facultad de Psicología UNMdP).

Docente colaboradora: **Liberati Luciana.** Lic. en Psicología. Formación de Postgrado en Terapia Cognitiva y Trauma.

#### 3. Breve fundamento de la actividad. Contenidos mínimos y Programa analítico

##### Fundamentación y Objetivos

El estrés fue catalogado por la OMS (2023) como “la epidemia de salud del siglo XXI”. Este puede darse en diferentes ámbitos de la vida, siendo el mundo laboral uno de los más importantes. El estrés se produce cuando un individuo debe atender a una serie de demandas u obligaciones que desbordan su capacidad de respuesta. La reacción ante esta demanda extraordinaria produce cansancio ya que se deben destinar más recursos atencionales de esfuerzo y energía que los habituales.

El estrés intenso y mantenido en el tiempo produce reacciones de ansiedad que a su vez produce malestar y alta activación fisiológica. Si bien se trata de una respuesta humana adaptativa que permite afrontar los desafíos y las amenazas del día a día, en niveles elevados y prolongados en el tiempo pueden afectar la salud psicofísica de las personas. A esto hace referencia Selye (1974) al diferenciar eustrés de distrés. Desde el punto de vista fisiológico, el eustrés es una respuesta adaptativa del organismo para mantener su estado de equilibrio (homeostasis), necesario para mantener ciertos niveles de activación. El distrés hace referencia al fracaso de la respuesta adaptativa de la persona, relacionada a funciones destructivas para el organismo.

El estrés puede afectar la salud física y mental. Entre sus principales consecuencias a nivel físico se pueden mencionar: mayor riesgo de enfermedades cardíacas, diabetes, obesidad, debilidad del sistema inmunológico, dolores musculares, dolores de cabeza, problemas digestivos, entre otros. A su vez, a nivel mental, el estrés se vincula a ansiedad y depresión, menor concentración y memoria, cambios en el comportamiento. A nivel social, el estrés puede afectar las relaciones interpersonales, la vida personal y laboral.

Muchas son las acciones que se pueden realizar para su prevención y abordaje desde la disciplina psicológica. Se abordarán los distintos tipos de intervenciones específicas para el ámbito clínico, poniendo énfasis en la prevención y abordaje de los cuadros de Trastorno por Estrés Agudo (TEA) y Trastorno por Estrés Posttraumático (TEPT). A su vez, se abordará el tema del estrés y su relación con la asertividad, el manejo de conflictos, el desarrollo de relaciones sociales y humanas positivas, las habilidades de comunicación e inteligencia emocional y desarrollo de estrategias de afrontamiento. En cuanto a las intervenciones específicas para el ámbito laboral se trabajará en estrategias de prevención de burnout o síndrome de quemarse por el

trabajo, definido como una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional (Gil Monte, 2003). También se pueden implementar estrategias de prevención en caso de accidentes laborales, para evitar que un TEA (reacción normal frente a un evento potencialmente traumático) derive un TEPT.

### **Objetivo general**

-Conceptualización, diagnóstico y abordaje del estrés en los ámbitos clínico y laboral.

### **Objetivos específicos**

-Entender la respuesta del estrés y su impacto en la salud psico-física.

-Conceptualización a través de los distintos modelos explicativos del estrés y sus modelos de afrontamiento.

-Desarrollar estrategias de manejo del estrés que han mostrado ser efectivas en los distintos ámbitos.

### **Contenidos**

**Unidad 1.** Conceptualización del estrés. Bases biológicas. Estrés y emociones. Clasificación y características de los estresores. Modelos sobre el afrontamiento del estrés. Consecuencias del estrés laboral (respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas, comportamentales). Factores moduladores del estrés -factores personales y ambientales- (experiencias previas, características de personalidad, apoyo social). Modelo de regulación emocional de Paul Gilbert.

**Unidad 2.** Trastornos adaptativos. Estrés agudo. Trastorno por estrés postraumático. Diagnóstico según DSM V y CIE 10. Instrumentos de evaluación.

**Unidad 3.** Intervenciones para la gestión del estrés desde el ámbito clínico. Psicoeducación. Distorsiones cognitivas. Estrategias de regulación emocional. Asertividad. Estrategias de mindfulness. Programa de reducción del estrés basado en la atención plena (MBSR). Estrategias de intervención en TEPT. Estrategias de autocuidado. Hábitos saludables.

**Unidad 4.** Intervenciones para la gestión del estrés desde el ámbito laboral. Flexibilidad Psicológica en las organizaciones. Intervenciones ACT (Modelos contextuales -aceptación y compromiso- aplicados al ámbito del trabajo. Diseño de puestos desde la reducción del estrés y la motivación. Gestión de las relaciones interpersonales en el trabajo. Inteligencia emocional y habilidades de comunicación. Sensibilización y mindfulness en el liderazgo y su impacto en los equipos de trabajo.

### **Bibliografía obligatoria**

#### **Unidad 1.**

Lazarus, R. S. (2000). Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Ortega-Maldonado, A., & Salanova, M. (2016). Evolución de los modelos sobre el afrontamiento del estrés: hacia el coping positivo, 285-293.

Gilbert, Paul (2019). La mente compasiva: Una nueva forma de enfrentarse a los desafíos vitales. Editorial Eleftheria S.L.

## **Unidad 2.**

Generelo, T. C., Gutiérrez, L. C., & de Diego Ruiz, H. (2019). Trastorno por estrés agudo y postraumático. *Medicine-Programa de Formación Médica Continuada Acreditado*, 12(84), 4918-4928.

Asociación Estadounidense de Psiquiatría (2013). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (5° ed.)

Organización Mundial de la Salud. (1993). Clasificación CIE-10 de los trastornos mentales y del comportamiento: criterios diagnósticos para la investigación.

## **Unidad 3.**

ONU- Libro Ilustrado En tiempos de estrés, haz lo que importa: una guía ilustrada-WEB: En tiempos de estrés, haz lo que importa: una guía ilustrada - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud ([paho.org](http://paho.org))

Moscoso, M. S. (2018). Mindfulness, autorregulación emocional y reducción de estrés: ¿ciencia o ficción?. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 10(2), 101-121.

Alidina, S. (2015). Vencer el estrés con mindfulness. Programa de reducción del estrés, 8.

Kabat-Zinn, J. (2016). Vivir con plenitud las crisis: Cómo utilizar la sabiduría del cuerpo y de la mente para enfrentarnos al estrés, el dolor y la enfermedad. Editorial Kairós.

## **Unidad 4.**

Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Eudema. 2, 2-38.

Salanova, M., Grau, R. M., & Martínez, I. M. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17, 390-395.

Goleman, D., & Cherniss, C. (2013). Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones. Editorial Kairós.

Granda Granda, Y. (2016). Liderazgo y mindfulness experiencia de un equipo de trabajo (Bachelor 's thesis, Quito: USFQ, 2016).

Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1).

Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Herмосilla, S. D. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 72-88.

### **Bibliografía complementaria sugerida**

Wilson, K. G., & Soriano, M. C. L. (2014). Terapia de aceptación y compromiso (ACT): un tratamiento conductual orientado a los valores. Ediciones Pirámide. Capítulo 6 (desesperanza creativa) y páginas: desde 156 a 164.

Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Eudema. 2, 2-38.

Hernández, P. C., Cortes, M. B., & Rivas, E. M. P. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, 2(7), 8.

Grégoire, S., & Lachance, L. (2015). Evaluation of a brief mindfulness-based intervention to reduce psychological distress in the workplace. *Mindfulness*, 6, 836-847.

Fuertes Goñi, C., Aranda Auserón, G., & Arroyo Anies, M. P. (2016, August). Comunicación y mindfulness como prevención del burnout. In *Anales del sistema sanitario de Navarra* (Vol. 39, No. 2, pp. 331-333). Gobierno de Navarra. Departamento de Salud

**4. Tipificación de la actividad:** Curso.

**5. Modalidad de la actividad:** Presencial con horas a distancia.

Las clases se desarrollarán bajo el formato teórico-práctico, dando espacio a la conceptualización, diagnóstico y a la propuesta de intervenciones para la gestión del estrés. Las mismas se dictarán de forma presencial. A su vez, se utilizará el espacio de la plataforma Psicocampus, tanto para que esté a disposición la bibliografía del curso, como para subir 3 casos prácticos que se entregarán por el mismo medio.

**6. Carga horaria total de la actividad:** El curso tendrá una carga horaria de 20 hs teórico-prácticas presenciales y a distancia. Se distribuirán de la siguiente forma: 3 hs presenciales y 2 horas a distancia mediante la plataforma Psicocampus (semanales).

**7. Sistema de evaluación y puntuación:** asistencia al 80% de los encuentros semanales, y aprobación de un trabajo final, con nota de 6 (60%) en escala del 1 al 10, basado en un caso práctico, en el que se logren integrar los conceptos teórico- prácticos aprendidos durante el curso. El trabajo tendrá instancia recuperatoria.

8. Lugar/es y cronograma de la actividad, indicando fecha de inicio y fin:

Facultad de Psicología, UNMDP. Segundo cuatrimestre de 2025

<b>Clase</b>	<b>Contenido</b>
<b>1</b>	Conceptualización del estrés laboral Modelos sobre el afrontamiento del estrés

<b>2</b>	Diagnóstico DSM V Instrumentos de evaluación
<b>3</b>	Intervenciones-Ámbito clínico
<b>4</b>	Intervenciones-Ámbito laboral

**9. Presupuesto y arancel de la actividad.**

Graduados universitarios: \$75.000, que pueden abonarse en dos cuotas de \$37.500 cada una.

Docentes Fac. Psicología: \$60.000, que pueden abonarse en dos cuotas de \$30.000 cada una.

**10. Destinatarios.** Dirigido de manera exclusiva a psicólogos y psicólogas graduados.

**11. Cupo máximo y mínimo.** Mínimo: 12 inscriptos. Máximo: 30 inscriptos.