

Titulo

Gamificación como herramienta de prevención de estrés laboral en servidores públicos del centro de salud Pedernales 2025

Tittle

Gamification as a tool to prevent work stress in public servants at the Pedernales 2025 health center

Autores

Andrés Eduardo Arias Veliz

andre.arias@pg.uleam.edu.ec

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Posgrados Extensión Sucre

Carlos Enrique Chica Medranda

carlos.chica@uleam.edu.ec

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Posgrados Extensión Sucre

Resumen

En el contexto laboral actual la gamificación, que consiste en aplicar elementos y dinámicas propias del juego en contextos laborales, ha emergido como una estrategia innovadora para la gestión del estrés laboral. Diversos estudios indican que la gamificación puede aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados, generando un ambiente de trabajo más dinámico y colaborativo. Al integrar retos, recompensas y feedback inmediato, esta metodología ayuda a reducir la percepción negativa de las demandas laborales, mejorando el bienestar psicológico y disminuyendo los niveles de estrés. En este sentido, la gamificación no solo transforma la manera en que los trabajadores interactúan con sus tareas, sino que también favorece la creación de un clima organizacional positivo que contribuye a la prevención y manejo efectivo del

estrés laboral. Por tanto, implementar gamificación en el entorno laboral representa una herramienta prometedora para mejorar la salud mental y la productividad de los empleados. El objetivo general de este estudio es implementar la gamificación como herramienta para prevenir el estrés laboral en los servidores públicos del Centro de Salud Pedernales. Para ello, se propone diagnosticar los niveles de estrés, diseñar e implementar actividades gamificadas con enfoque institucional y analizar los resultados obtenidos. El estrés laboral se define como una respuesta psicofisiológica que surge cuando las demandas del trabajo superan los recursos y capacidades del trabajador, afectando su bienestar y desempeño. En Ecuador, esta problemática ha aumentado debido a la sobrecarga laboral y la falta de políticas de bienestar efectivas. En el Centro de Salud Pedernales, las estrategias tradicionales para reducir el estrés no han sido suficientes, por lo que la gamificación surge como una alternativa innovadora para motivar, mejorar la comunicación y reducir el estrés. La justificación radica en la necesidad de métodos modernos que fomenten ambientes laborales saludables, productivos y sostenibles. La gamificación, mediante dinámicas de juego, puede mejorar la motivación, el reconocimiento y la colaboración, ayudando a prevenir el estrés laboral.

Introducción

El objetivo general de la investigación es evaluar la gamificación como herramienta de prevención del estrés laboral en servidores públicos del Centro de Salud Pedernales, se propone realizar tres tareas científicas, 1.- Diagnosticar los niveles de estrés laboral en los servidores públicos del Centro de Salud Pedernales. 2.- Realizar una revisión bibliográfica de herramientas de prevención del estrés laboral. 3.- Generar una propuesta de actividades basadas en la gamificación con enfoque institucional a los servidores públicos del Centro de Salud Pedernales.

Para el desarrollo del trabajo investigativo se plantea el siguiente problema científico. Para esto se propone el siguiente enunciado: El estrés laboral puede entenderse como un proceso psicofisiológico de interacción entre el trabajador y su entorno, que ocurre cuando las demandas del trabajo son percibidas como

excesivas o incongruentes con los recursos personales, habilidades o capacidades del individuo, generando tensión emocional, cognitiva y física que afecta su bienestar y desempeño.

Según la Organización Mundial de la Salud (2020), este tipo de estrés se manifiesta cuando las presiones laborales superan la capacidad del trabajador para afrontarlas adecuadamente. En esta misma línea, Guerrero y Figueroa (2024) plantean al estrés laboral como una reacción emocional y física ante las exigencias del entorno laboral que exceden la capacidad del individuo para enfrentarlas.

Revisión de la literatura

La gamificación se define como la “incorporación de elementos de juego en contextos ajenos al juego” (Gonzales, A. 2024) lo que significa que podemos tomar ciertos elementos de los juegos y aplicarlos en otros lugares, como en el proceso de prevención de estrés laboral a los empleados dentro de una institución. Robbins y Judge (2017) complementan señalando que esta condición se da cuando el individuo enfrenta demandas laborales inciertas y de gran importancia, mientras que Jaramillo y Kinder (2025) destacan que el estrés laboral afecta el rendimiento del personal médico destacando las altas demandas físicas y emocionales en el ámbito de la salud. En este contexto Zhang (2021) refiere que los sistemas de gamificación han demostrado potencial para promover escenarios laborales saludables.

En Ecuador según el Ministerio de Trabajo (2023) se evidencian un incremento en los niveles de estrés laboral, producto de la sobrecarga de tareas, la inseguridad laboral y la falta de políticas efectivas de bienestar organizacional. Mientras que Sevilla y Toabanda (2024) considera que la gamificación no solo busca hacer que el lugar de trabajo sea más entretenido, sino que también transforma la manera en que los empleados interactúan con sus tareas y entre sí, al integrar elementos de juego en el entorno laboral, se promueve un ambiente dinámico y motivador que incentiva a los empleados a dar lo mejor de sí mismos en la ejecución de sus responsabilidades.

Para tener éxito es importante considerar los elementos de la gamificación que forman parte del diseño, siguiendo a (Monte et. al 2021) a continuación se procede a describir los elementos que deberían acompañar a los juegos gamificados. 1.- El objetivo, es decir, la meta a alcanzar por parte de los jugadores. 2.- Normas o reglas, a través de las cuales se deben guiar a los participantes. 3.- Retroalimentación con información que reciben los jugadores acerca de si las acciones que han realizado son las correctas, y en que posición están respecto a la meta. 4.- Participación voluntaria, en la que el jugador debe aceptar participar y conocer de forma clara y precisa los objetivos.

El estrés laboral es conceptualizado por (Tapia et al 2021) como el conjunto de reacciones cognitivas, conductuales, emocionales y fisiológicas que experimenta un trabajador como respuesta a determinados aspectos adversos o nocivos que se relacionan directamente con contenido, el entorno o la organización del trabajo. Es un fenómeno, cada vez más frecuente, que afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede ocasionar deterioro del clima organizacional empresarial.

El presente trabajo de titulación se justifica por su aporte teórico y práctico, ya que busca adaptar herramientas lúdicas para prevenir el estrés laboral, promoviendo ambientes más saludables, productivos y sostenibles. Se fundamenta en la creciente problemática de estrés laboral en el contexto ecuatoriano, que afecta la productividad, la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores. Alomoto y Mena (2022) complementan señalando que el estrés laboral es un conjunto de reacciones frente a exigencias del entorno ocupacional. La falta de estrategias innovadoras en la gestión del talento humano ha limitado la efectividad de los programas tradicionales de bienestar laboral. En este sentido, Spanellis et al. (2020) menciona que, “La influencia de la gamificación en los trabajadores del conocimiento puede ir más allá de la mejora de la motivación y la participación del usuario, que son los dos aspectos por los que la gamificación es más elogiada” (p.4) Tennakoon y Wanninayake (2020) afirma en su resume que la gamificación surge como una alternativa moderna que utiliza dinámicas de juego para motivar, involucrar y generar cambios positivos en el

comportamiento de los empleados. Su implementación podría contribuir significativamente a la prevención del estrés, al fomentar el reconocimiento, la colaboración y el sentido de logro dentro de las organizaciones.

En Manabí en el Centro de Salud Pedernales se ha evidenciado que los servidores públicos carecen de estrategias innovadoras que promuevan la motivación y el compromiso hacia la institución. Las intervenciones tradicionales, centradas en charlas y pausas activas suelen ser poco atractivas y no logran un cambio sostenido en el clima laboral. En este escenario, según Sevilla y Toabanda (2024) la gamificación, entendida como la aplicación de elementos y dinámicas propias del juego en contextos no lúdicos, surge como una herramienta innovadora que podría fomentar la motivación, mejorar la comunicación interna y reducir los niveles de estrés laboral. Por tanto ¿Cómo la aplicación de estrategias de gamificación puede reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar en los servidores públicos del Centro de Salud Pedernales?

El presente estudio es viable, ya cuenta con la autorización de la Dirección Distrital de Salud 13D11 Sucre-San Vicente-Jama-Pedernales de la Coordinación Zonal 4- Salud, se desarrollará en un contexto laboral facilitando la recolección de datos e implementación de gamificación. Sus resultados podrían ser aplicados en instituciones públicas y privadas de diversos sectores, aportando un modelo de gestión innovador promoviendo el uso de gamificación como herramienta de prevención de estrés laboral que puede integrarse en programas de bienestar laboral y políticas de salud ocupacional.

Metodología

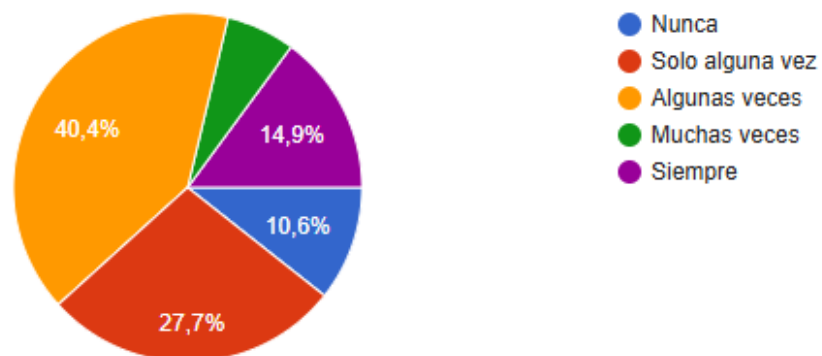
Breve descripción de los materiales y la metodología a utilizar: La investigación será con un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo). Peciura, Zigimantas. (2023) considera que el enfoque cuantitativo analizará datos numéricos frente a niveles de estrés laboral y la aplicación de la gamificación, además el enfoque cualitativo interpretará las percepciones y experiencias a los servidores públicos.

El tipo de investigación fue no experimental por una propuesta de intervención gamificada que será validada mediante un grupo piloto. La población escogida en este caso será el total de 47 servidores públicos del Centro de Salud Pedernales, la muestra estará compuesta por 47 servidores públicos. En las técnicas se emplearán encuestas y entrevistas semiestructuradas aplicadas a servidores públicos del centro de salud Pedernales para diagnosticar niveles de estrés y percepciones sobre la gamificación. Los instrumentos incluirán cuestionarios estandarizados y semiestructurados. Para el análisis de datos cuantitativos se empleará estadística descriptiva con formularios de google.

Resultados.

¿Con qué frecuencia estás físicamente agotado?

47 respuestas

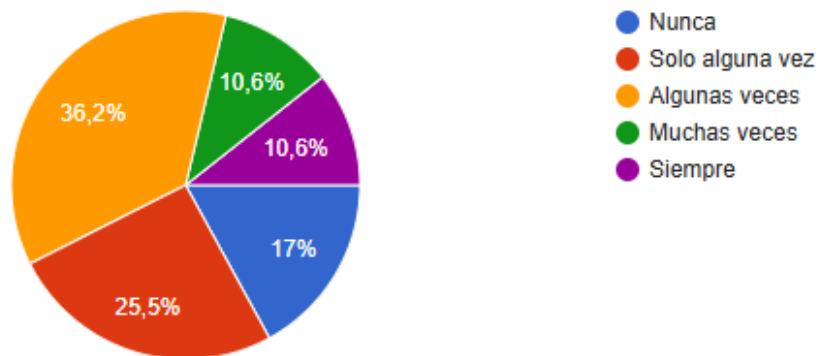


Autor: Andrés Arias Veliz

Si se observa los porcentajes los datos apuntan a un nivel relevante de agotamiento físico en los profesionales de salud, el mayor porcentaje está en “algunas veces” con 40.4% y “solo alguna vez” con 27.7% lo que representa que para la mayoría el agotamiento no es permanente pero si es una experiencia habitual dentro de su rutina laboral, sin embargo existe un dato que reporta “siempre” correspondiente al 14.9% lo que se interpreta es que las cargas laborales pueden estar generando una fatiga crónica.

¿Con qué frecuencia estás psicológicamente agotado?

47 respuestas

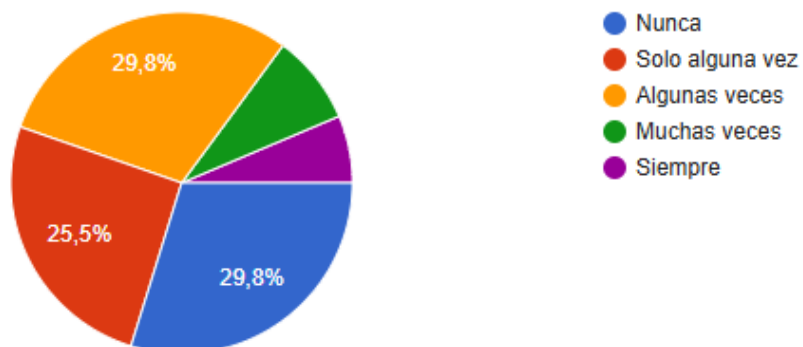


Autor: Andrés Arias Veliz

Los resultados evidencian que el agotamiento psicológico está presente de forma extendida entre los profesionales de salud, un 36.2% respondió “algunas veces”, seguido de un 25.5% de “solo alguna vez”, esto nos indica que para la mayoría de profesionales de salud el desgaste mental no es constante pero si aparece con cierta regularidad, al mismo tiempo tenemos en conjunto un 21.2% entre “muchas veces” (10.6%) y “siempre” (10.6%) en estos casos en desgaste emocional no es ocasional sino persistente y puede estar asociado a un estrés crónico.

¿Con qué frecuencia piensas “no puedo más”?

47 respuestas

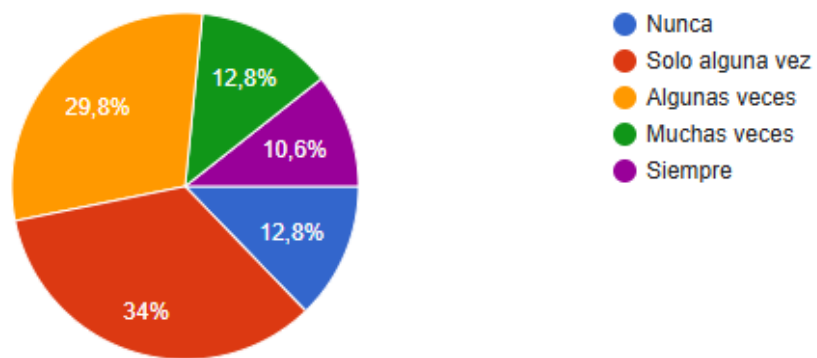


Autor: Andrés Arias Veliz

Los resultados muestran que un 29.8% respondió “algunas veces” y un 29,8% “nunca” comparten el porcentaje más alto, nos sugiere que un grupo importante de profesionales no experimenta este tipo de pensamiento, mientras que el otro grupo lo enfrenta de manera ocasional, el 25.5% respondió “solo alguna vez” reforzando la idea de que estos pensamientos aparecen de forma esporádica y no permanentemente. Pero debemos tener en cuenta un 8.5% y 6.4%

¿Te sientes agotado al final de tu jornada laboral?

47 respuestas

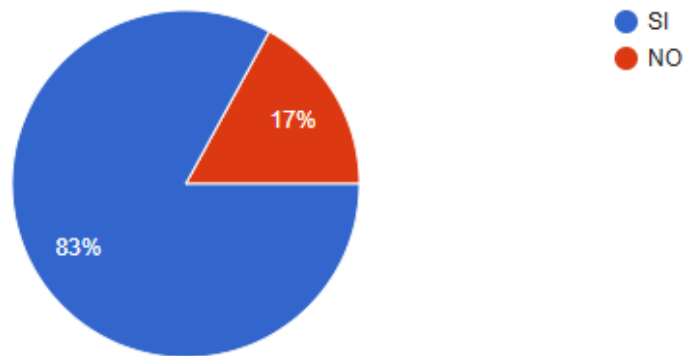


Autor: Andrés Arias Veliz

Los resultados reflejan que los profesionales de salud que un 34% contestó “solo alguna vez” y el 29.8% “algunas veces”, lo que indica que el cansancio al final de la jornada laboral no es constante, pero aparece con cierta regularidad, mientras que al sumar (“muchas veces” 12.8% y “siempre” 10.6%) se obtiene un 23.4% de profesionales que experimentan agotamiento de forma recurrente.

¿Consideras que aplicar dinámicas y juegos es una estrategia efectiva para incrementar la motivación?

47 respuestas

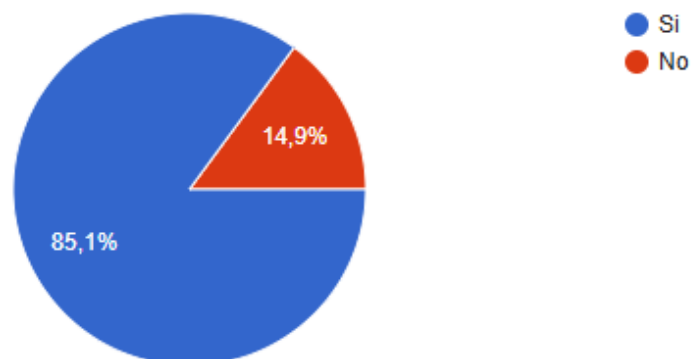


Autor: Andrés Arias Veliz

Los resultados muestran que un 83.3% de profesionales de la salud respondieron que “sí” indicando una apertura favorable a la hacia metodologías participativas y enfoques innovadores en la gestión del bienestar y clima organizacional, mientras que un 16.7% respondió “no” reflejando cierta resistencia al cambio o preferencia por estrategias más tradicionales.

¿Consideras que participar en actividades lúdicas dentro del entorno laboral podría ayudarte a sentirte menos estresado en tu trabajo?

47 respuestas



Autor: Andrés Arias Veliz

Los resultados indican que un 85.1% de profesionales de salud respondió “sí” esto sugiere que los profesionales reconocen la necesidad de espacios de desconexión dentro de su jornada, así como el valor de estrategias que promuevan el bienestar y la relajación, mientras que un 14.9% respondió que “no” sugiriendo la dificultad de integrarlas en su jornada de trabajo

Discusión

Los resultados encontrados en un sondeo trabajo de campo con el personal que labora en el centro de salud de Pedernales, se observa un patrón consistente de desgaste en los profesionales de salud que, si bien no se manifiesta de forma permanente, sí aparece con frecuencia entre unos porcentajes que bordea hasta un 20% de los resultados, para considerarse un riesgo psicosocial relevante hace falta realizar otros tipos de mediciones técnicas en el corto y mediano plazo. En primer lugar, el agotamiento físico se presenta en categorías intermedias, lo que indica que no se trata de un fenómeno aislado, sino de una experiencia recurrente dentro de la dinámica laboral cotidiana que podría cursar en una fatiga crónica y estrés sostenido. En segundo lugar, el desgaste psicológico muestra una distribución similar, reforzando la idea de que el impacto no es únicamente físico sino cognitivo y afectivo que podrían evolucionar a cuadros clínicos más estructurados como el síndrome de burnout. Por otro lado, un hallazgo positivo es la alta disposición hacia estrategias de intervención, el 80% de profesionales de salud muestran apertura a nuevas metodologías participativas y enfoques innovadores constituyendo un factor clave para implementar programas de bienestar.

Conclusiones

- ✓ El agotamiento durante la jornada laboral del personal de salud al que se ha realizado la investigación es permanente, pero si es una experiencia habitual dentro de su rutina laboral, sin embargo, existe datos que debe preocupar a los directivos donde un 15% de ese personal afirma que la carga laboral está generando fatiga crónica a largo plazo.

- ✓ Los resultados del trabajo de investigación se observan que el agotamiento psicológico está presente de forma extendida entre los profesionales de salud, y que los datos muestran un 60% de respuesta afirmativa, o “algunas veces”, esto nos indica que existe un desgaste mental entre este personal, no es constante, pero si aparece con cierta regularidad.
- ✓ En conclusión, los resultados configuran un escenario de riesgo psicosocial moderado con focos de alta vulnerabilidad, donde el desgaste es habitual, aunque no siempre crónico.
- ✓ Otros datos demuestran que la combinación de frecuencia del malestar y la alta receptividad al cambio, representa una oportunidad estratégica para intervenir de manera preventiva y estructurada, priorizando acciones que reduzcan la sobrecarga, fortalezcan el afrontamiento emocional y promuevan una cultura de bienestar en el entorno laboral.

Referencias bibliográficas

- Alomoto, J. P., & Mena Freire, M. A. (2022). El Estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal sanitario de un hospital. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 9017-9034. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4055
- Guerrero-Figueroa, G., Llamas Sossa, E. I., & Guerrero Guerrero, M. P. (2024). Estrés laboral: la enfermedad de la nueva era. *Revista Cultural Unilibre*, 2(2). https://doi.org/10.18041/1909-2288/revista_cultural.2.2024.12566.
- Gaitán, V. (2013). Gamificación: el aprendizaje divertido. *Recuperado el, 15*.
- González Fuertes, E., & Asensio Martínez, Á. C. (2024) Propuesta de herramientas gamificadas para la reducción del estrés laboral diario.
- Gil Monte, P. R., & Prado-Gascó, V. J. (2021). Manual de Psicología del Trabajo. Pirámide
- Jaramillo-Vinueza, K. A., & Quinde-Alvear, A. G. (2025). Estrés laboral y rendimiento del personal en un centro de hemodiálisis en Quito, Ecuador. *MQRInvestigar*, 9(1), e316. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e316>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). *Salud mental en el trabajo*. Ginebra: OMS.

MDT (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo del Ecuador

Pečiūra, Žigimantas. (2023). Can Occupational Stress be Reduced by Gamification? A Study of Newcomers. *Psichologia*, 69, 8-26

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.ª ed.). México: Pearson Educación.

Sánchez Gallego, L. E., & Zuluaga Beltrán, M. T. (2025). Gamificación como estrategia de bienestar docente en educación preescolar: análisis de impacto en la motivación y reducción del estrés laboral.

Spanellis, A., Därfler, V., & Jillian, M. (2020). Investigating the potential for using gamification to empower knowledge workers. *Expert Systems with Applications*, 160, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2020.113694>

Sevilla & Teobanda (2024) La gamificación en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi s.a. Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC) [content](#)

Tapia, J. L. L., Tapia, M. P. L., & Rey, M. A. E. (2021). Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología: RCuR*, 23(1), 6

W.D.N.S.M. Tennakoon & W.M.S.M. Wanninayake (2020) *Where play become effective: The moderating effect of gamification . on the relationship between work stress and employee performance*. Sri Lanka Journal of Economic Research, Vol. 7(2):63-86. DOI: 10.4038/sljer.v7i2.115

Zhang, C., van Gorp, P., Derksen, M., et al. (2021). *Promoting Occupational Health through Gamification and E-Coaching: A 5-Month User Engagement Study*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6): 2823. DOI: 10.3390/ijerph18062823.