



ESCUELA DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Título del Trabajo

INTERVENCIÓN EDUCATIVA SOBRE LOS FACTORES PSICOSOCIALES
QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO ZONA 6 - AZUAY

Autor.

Diego Augusto Armijos Vera, M.B.A.

Quito - Ecuador

2020 - 2021



ESCUELA DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Título del Trabajo

INTERVENCIÓN EDUCATIVA SOBRE LOS FACTORES PSICOSOCIALES
QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO ZONA 6 - AZUAY

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos
establecidos para optar por el Título de Magíster en Seguridad y Salud
Ocupacional

Autor:

Diego Augusto Armijos Vera, M.B.A.

Quito - Ecuador

2020 – 2021

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido el trabajo, Intervención Educativa sobre los Factores Psicosociales que provocan Estrés Laboral en el Personal Administrativo del Seguro Social Campesino Zona 6 – Azuay, a través de reuniones periódicas con el estudiante Armijos Vera Diego Augusto, en el semestre 2020, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”.

Ing. Juan Pablo Piedra González, Msg.

C.I.

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

“Declaro haber revisado este trabajo, Intervención Educativa sobre los Factores Psicosociales que provocan Estrés Laboral en el Personal Administrativo del Seguro Social Campesino Zona 6 – Azuay, del estudiante Armijos Vera Diego Augusto, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”.

Nombre y Apellido

C.I.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”.

Diego Augusto Armijos Vera, M.B.A.

C.I. 010292728-2

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a Dios por darme la vida, el ánimo y las fuerzas para alcanzar una meta más en mi vida, a los Profesores por saber transmitir sus enseñanzas a pesar de las barreras de la distancia y la tecnología, a los compañeros por saber compartir sus experiencias y sus conocimientos previos en el ámbito Profesional.

DEDICATORIA

Esta obra la dedico a mi familia, en especial a mi esposa, ya que por ellos me esforcé para culminarla dando lo mejor de mí, para demostrar que, cuando uno quiere algo, lo consigue con entrega y sacrificio, con la mayor de las satisfacciones.

RESUMEN

Introducción

Los riesgos Psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de oficina, les genera estrés laboral con efectos nocivos para su salud y el rendimiento en sus labores diarias, provocando ausentismo y pérdidas para la empresa y/o estado.

Experiencia

Se realizó una Intervención Educativa, siguiendo el modelo ARIPE, para desarrollar actividades interactivas, para crear un vínculo de participación de los trabajadores, para lograr una efectiva captación de conceptos y estrategias, que sirvan para mitigar los efectos nocivos del estrés, al que se encuentran expuestos en sus puestos de trabajo.

Resultados

Se realizó la Intervención a 29 personas, que pertenecen al Área Administrativa del Servicio Público, los mismos que tuvieron una participación activa y positiva, obteniendo buenos resultados en cuanto a la captación de conceptos básicos de Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral, además de la calificación aceptable para la intervención y para el instructor. Demostrando que era necesaria la misma.

Conclusión

Con los adecuados objetivos de educación, siendo estos claros, concisos, enfocados a los problemas de salud del trabajador, se obtiene buenos resultados, una buena aceptación de parte de los trabajadores, comprendiendo y conociendo los riesgos a los cuales están expuestos, para establecer la estrategia adecuada para intentar resolverlos y lograr un impacto en la empresa en bien de sus trabajadores.

Palabras Clave

Trabajadores de oficina, Riesgos Psicosociales, Estrés laboral, Burnout, cansancio.

ABSTRACT

Introduction

The psychosocial risks that office workers are exposed, can generate work stress with harmful effects to their health and performance in their daily work, causing absenteeism and loses for the company and / or state.

Experience

An educational intervention was carried out, following the ARIPE model. To develop interactive activities to create a bond of participation on the workers so that they could achieve an effective catchment of concepts and strategies. To mitigate the harmful side effects of stress to which they are exposed in their job positions.

Results

The Intervention was carried out on 29 people, which belong to the Administrative Area of Public Service. Whom had an active and positive participation. Obtaining good outcome results in terms of capture basic concepts of Psychosocial Risks and Work Stress. Moreover, to the acceptable qualification to the intervention and the instructor. Proving that it was necessary.

Conclusion

With the appropriate educational objectives, being clear, concise, focused on the health problems of the worker. It obtained good results and a good acceptance from the workers. Understanding and knowing the risks to which they are exposed. To establish the adequate strategy to try to solve them and achieve a positive impact for the good of the company and its workers.

Keywords

Office workers, Psychosocial Risks, Work Stress, Burnout, Fatigue.

Índice de Contenido

1.- Antecedentes	I
2.- Condiciones de Marco	II
3.- Nivel de conocimientos.....	IV
4.- Objetivo de Aprendizaje	V
5.- Intervención Educativa	V
5.1. Crear el Ambiente	V
5.2. Ajustar	VI
5.3. Reactivar	VI
5.4. Receso	VII
5.5. Informar	VII
5.6. Procesar	VIII
5.7. Evaluar	IX
5.8. Cierre.....	IX
6.- Medición de la Intervención Educativa.....	IX
7.- Resultados	X
8.- Discusión.....	XV
9.- Conclusiones.....	XVIII
10.- Bibliografía	XXI
Anexos	XXIV

1.- Antecedentes

Según la O.M.S.(Organización Mundial de la Salud, 2019), la salud mental de los trabajadores afecta la producción empresarial, por lo que es necesario crear y asegurar un ambiente laboral óptimo. Cerca de 264 millones de trabajadores sufren de trastornos de salud mental, que genera un gasto aproximado de 1 billón de dólares a nivel mundial.

En Latinoamérica los trabajadores de oficina, quienes desarrollan labores Administrativas, presentan mayor estrés laboral, siendo Venezuela (63%) el primer país en Latinoamérica, seguido por Ecuador (54%), prevaleciendo el sexo femenino en una edad promedio de 32 años.(Christian R Mejia¹, 2019)

Chirico (et al., 2019) en su estudio de metaanálisis, describe en su resultado que, de 132 países a nivel mundial, 85 de estos no incluyen la evaluación de riesgos psicosociales y protección al trabajador en su legislación, por lo que vulneran sus derechos de vivir y trabajar en un ambiente saludable.

El síndrome de Burnout afecta a muchos profesionales que perjudica a su rendimiento y motivación, según el estudio realizado en Alemania, oficinistas refirieron sentir dolor de espalda (1532/3354), tensión o irritabilidad (1680/3348) como síntomas principales, luego de la intervención educativa basada en la web. Según los problemas que causa el puesto de trabajo, se obtuvo resultados positivos al completar los módulos de educación sobre temas específicos, conduciendo al mejoramiento en el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo (81.9%).(Tchir & Szafron, 2020).

Desde que se declaró Pandemia Mundial a causa del Virus del SARS-COV2, al personal que realizaba actividades Administrativas, se le dispuso realizar el teletrabajo, que ha provocado aumento de estos padecimientos, causados por el estrés laboral, ya que las jornadas de trabajo se han tornado más extenuantes y extensas por el mismo hecho de realizarlo en el domicilio, a esto sumado las responsabilidades del hogar, sobre todo en mujeres.(Hagger et al., 2020)

Estudios y revisiones demuestran que las intervenciones educativas aplicadas en los lugares de trabajo(Dabbagh et al., 2020), mitigan considerablemente los efectos del estrés laboral, mejoran la productividad, disminuyen el ausentismo y efectos del Burnout de los trabajadores(Carolan et al., 2017), Obteniendo un resultado positivo en el rendimiento de los trabajadores(Gray et al., 2019).

La intervención educativa como estrategia para mejorar el ambiente laboral y aumentar la productividad, es una herramienta infalible que brinda resultados efectivos en las empresas que lo realizan.(Carolan et al., 2017)(Abdin et al., 2018) Sobre todo desarrollándolo de una manera multidisciplinaria e integral, aplicando y enfocándolo a cubrir varios componentes, que logran reducir los riesgos psicosociales y sus efectos sobre la salud de los trabajadores.(Aegerter et al., 2020)(Dabbagh et al., 2020)

Con las estrategias específicas y oportunas, se identifica las personas en riesgo, para atenderlos de una manera integral y multidisciplinaria, optimizando los recursos con los que cuenta la empresa y poder brindar el apoyo requerido a sus trabajadores.(Mingote Adán et al., 2011) (Cabrera Pivaral et al., 2009)

En la Coordinación del Seguro Social Campesino Zona 6 del Azuay, se ha identificado Burnout en sus oficinistas, por lo que se decide realizar una intervención educativa basada en estudios, para mejorar el ambiente laboral, reduciendo los efectos desgastantes del estrés laboral y mejorar el rendimiento de cada trabajador y en conjunto de toda la Coordinación.

2.- Condiciones de Marco

Se ha escogido al personal de la Administración de la Coordinación zonal del Seguro Social Campesino del Azuay, porque son personal de oficina, que trabajan con altos niveles de estrés laboral, por la gran responsabilidad de sus labores que requieren de gran concentración y minuciosidad en sus tareas,

sobre todo, los primeros días de cada mes, ya que tienen que concentrar la información que se genera desde los Dispensarios Médicos de toda la zona 6: Azuay, Cañar y Morona Santiago; que provoca en ellos: preocupación, ansiedad, dolores de cabeza, cuello y espalda, pérdida de horas de sueño, disminuyendo su concentración y efectividad en sus actividades diarias.

Identificada la necesidad de realizar una intervención para el personal administrativo de la Coordinación del Seguro Social Campesino del Azuay, se solicitó y se pudo realizar una reunión con el señor Coordinador y el Área de Talento Humano para socializar y coordinar las acciones a desarrollar en la intervención educativa, luego de lo cual se envió la invitación a los trabajadores vía quipux (medio oficial de información Institucional), con la explicación del motivo de la Intervención, se lo realizó con un mes de anterioridad y una semana antes se reenvió el recordatorio a los correos Institucionales.

Debido a la Pandemia causada por el Virus SARS-COV2, de parte del COE Nacional, Ministerio del Trabajo y la Dirección General del IESS, se había dado la disposición de que toda la parte Administrativa de las Instituciones públicas, trabajaran bajo la modalidad de Teletrabajo, por lo que se programó la reunión de manera virtual utilizando la plataforma digital ZOOM, para evitar el riesgo de contagio a los servidores públicos. Se pidió que aseguraran tener una conexión de internet estable a todos los trabajadores de la Coordinación Zonal 6 del Seguro Social Campesino, para poder mantener la comunicación a través de ZOOM, la misma que estuvo programada para el día miércoles 28 de abril de 2021, desde las 10h00, se pidió a todos, puntualidad y que mantuvieran las cámaras encendidas durante la intervención.

Se utilizó presentaciones desarrolladas en plantillas de Power Point, se planificó actividades virtuales en vivo, haciendo uso de las plataformas digitales de: menti.com, puzzle.org, y Google Forms. para llevar a cabo estas interacciones y

evaluaciones dinámicas, para así lograr la participación activa del personal a capacitarse, recordando y consolidando los términos básicos de Seguridad y Salud Ocupacional, sobre riesgos Psicosociales y Estrés Laboral, orientado sobre los principales síntomas, que ocasionan al estar expuestos a factores Psicosociales de manera prolongada en sus lugares de trabajo, de manera especial al personal de oficina, siendo éstos. tales como: realización de actividades rutinarias y repetitivas, la desmotivación que sienten por algún problema personal o profesional, la inconformidad salarial, la inflexibilidad laboral, la sobrecarga laboral, las responsabilidades de sus funciones, etc.

Las actividades estarán enfocadas a reforzar los conocimientos adquiridos en capacitaciones anteriores; además de: señalar, indicar, preparar y proponer las estrategias y actividades adecuadas de relajación, que ayuden a disminuir los efectos nocivos del estrés laboral a los que se encuentran expuestos en sus puestos de trabajo. Se contará también con la participación de la Psicóloga Laboral de la Coordinación del Seguro Social Campesino, que lidera la Unidad de Talento Humano, quien posee conocimiento sobre Estrés Laboral y las Técnicas antiestrés para las áreas de trabajo, gracias a su formación Académica, capacitará e indicará que tipo de ejercicios físicos serían los aconsejables, para poder aplicarlos durante la jornada laboral, para así disminuir el estrés que se genera en sus puestos de trabajo. La intervención con las actividades programadas se desarrollará en un tiempo aproximado de 1 hora y 50 minutos.

3.- Nivel de conocimientos

El personal que conforma el grupo de intervención son profesionales con estudios superiores y conocimientos de la Ley de Seguridad Social, además de tener conocimientos básicos en Seguridad y Salud Ocupacional. Se armó un solo grupo de intervención, con el personal que labora en la Coordinación Zonal del Azuay del Seguro Social Campesino, ya que cuenta con un aproximado de 40 funcionarios de varias profesiones y diferentes áreas de trabajo, pero por motivo

de actividades programadas del personal, se contó con la asistencia de 29 trabajadores. Haciendo uso y aprovechando la tecnología, se preparó la capacitación a desarrollarse, por medio de una reunión virtual, para así proteger a los trabajadores, de posibles contagios y propagación del COVID 19.

4.- Objetivo de Aprendizaje

Con la Intervención Educativa, se espera que el personal Administrativo de la Coordinación del SSC Zona 6 pueda:

- 1.- Establecer conceptos básicos de Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral.
- 2.- Explicar acerca de los Riesgos Psicosociales a los que se encuentran expuestos en sus puestos de trabajo.
- 3.- Enumerar al menos 4 síntomas derivados del estrés laboral.
- 4.- Aplicar al menos 2 medidas preventivas, durante su jornada laboral habitual, para disminuir los efectos que produce el Estrés Laboral.

5.- Intervención Educativa

5.1. Crear el Ambiente

Haciendo uso de la plataforma digital ZOOM, asistieron 29 trabajadores de la Coordinación Zonal del Seguro Social Campesino, se dio la bienvenida a los presentes, extendiendo un agradecimiento por la participación en la Intervención Educativa. Participó el Señor Coordinador Provincial del Seguro Social Campesino, dando nuevamente la bienvenida a todos y felicitando por la iniciativa de realizar esta actividad, en bien de los trabajadores de la Administración Zonal, se procedió a dar las instrucciones generales y específicas, para poder desarrollar de la mejor manera las actividades planificadas para esta intervención educativa. Se presentó en una lámina los objetivos que se fijaron para la intervención, para crear un ambiente que facilite la unión del grupo, se pidió a todos participar en la primera actividad, que fue

desarrollada en una plantilla de Power Point. Esta dinámica consistía en identificar los objetos dentro de la imagen, que se relacionaban con películas que obtuvieron éxito de taquilla, se indicó también que al momento de intervenir debían presentarse, identificándose por sus nombres completos y el área en el que trabajan. Duración 10 minutos.

5.2. Ajustar

Para obtener la atención de los participantes, se pasó unas diapositivas de Power Point, donde se empezó con una animación corta sobre Homero Simpson pasando una situación de Estrés Laboral Extrema, al mantener una entrevista no programada con su jefe, donde tuvo momentos de sobresaltos y tranquilidad que poco a poco lo condujo a un infarto de corazón, terminando en el área de urgencias del hospital. Se solicitó voluntariamente participar a 5 personas, para que relataran sobre alguna ocasión, donde hallan presentado una situación de estrés laboral en sus puestos de trabajo; quienes lo hicieron, mencionaron que habían llegado a sentir estrés extremo en algún momento de sus labores diarias, no tan extremos como la animación, se preguntó a los presentes si llegaron a sentir alguna relación de su situación laboral con la presentación y la mayoría de los participantes supieron referir que se sintieron identificados con la animación que se pasó minutos antes. Duración 20 minutos.

5.3. Reactivar

Para mantener la atención y la participación activa de los oficinistas, en la misma plantilla de Power Point, se hizo a los presentes preguntas en cuanto a conocimientos previos sobre Conceptos y Términos básicos de Seguridad y Salud Ocupacional, enfocado en el tema de Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral, se indicó la diapositiva con un gráfico de Estrés en Personal de Oficina en Latinoamérica, donde figura Ecuador en segundo puesto, posterior a esta se presentó imágenes de trabajadores de oficina, que presentaban los síntomas de estrés laboral más frecuentes como: cansancio, dolor de cuello, falta de sueño, irritabilidad, accidentes, concentración, ansiedad, inseguridad, miedo,

desmotivación, falta de compromiso y cómo estos los afectaban en sus labores diarias, sobre todo porque provocan errores y accidentes laborales, con el tiempo pudieron causar enfermedades profesionales. Luego se indicó a los participantes que desarrollaran la siguiente actividad interactiva, mediante un link facilitado al chat de la reunión, se solicitó que ingresarán a la página [menti.com](https://www.menti.com), dándose las instrucciones específicas de la actividad a realizar, la misma que se iba a realizar desarrollando una encuesta sencilla sobre los síntomas causados por exposición a estrés laboral. Se indicó que ingresaran el código generado en la plataforma digital, para proseguir con el juego, dado en la primera lámina, basándose en la lámina de power point, donde se explicó acerca de los 11 síntomas de estrés laboral, que seleccionaran el síntoma más frecuente, que hayan experimentado en sus puestos de trabajo. En la segunda lámina se realizó la encuesta acerca del conocimiento previo de actividades antiestrés, escogiendo entre sí conocían o no conocían técnicas antiestrés, se pidió que lo realicen en el menor tiempo posible. Se obtuvo la participación de todos los presentes. Duración 15 minutos.

5.4. Receso

Se dio a los presentes un receso de 5 minutos para luego continuar con las actividades planificadas.

5.5. Informar

Siguiendo la presentación en Power Point, se expuso las estadísticas Mundiales sobre la prevalencia de síntomas de estrés laboral en trabajadores de oficina, en un estudio realizado a mediados del año 2020, donde se observaba claramente los síntomas más frecuentes como fatiga, falta de sueño, dolor de cuello, desinterés, desmotivación, y cómo estos aumentaron desde que se declaró la pandemia por COVID 19, sobre todo en quienes desarrollan teletrabajo, luego se reforzó los conceptos sobre Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral, identificando quiénes son los que se encuentran expuestos en sus lugares de trabajo, también se indicó el resultado y beneficio de las intervenciones educativas en los trabajadores, además de cómo mejora su estado de salud y la

productividad, también se indicó la manera de poder identificar los síntomas que presentan cuando se encuentran expuestos a los efectos negativos del estrés laboral, luego se pidió que desarrollaran la siguiente actividad, la misma que consistía en ingresar a un link que los dirigió a la página de puzzel.org, donde tuvieron que resolver una sopa de letras, donde debían encontrar 10 palabras relacionadas a síntomas de estrés, para lo que se pidió que se resolviera en 5 minutos. Duración 20 minutos.

5.6. Procesar

La Psicóloga Laboral de la Coordinación, intervino explicando actividades antiestrés, resaltando el beneficio de los ejercicios físicos en sus puestos de trabajo, que se pueden realizar durante las pausas activas o en el momento que sientan el cansancio y desgaste, que les provoca sus labores realizadas bajo presión, como son ejercicios respiratorios alrededor de 5 a 10 minutos, movimientos rotatorios de las articulaciones del cuello, del hombro, caderas y extremidades durante 5 minutos, puntos de digitopresión a nivel de mano que logra un efecto antiestrés inmediato, con base científica aplicada por medicina China, también ejercicios de relajación de tipo Yoga, se recomendó las pausas activas que no sean solamente el descanso o tomar café, sino que durante la jornada, al sentir el efecto desgastante o agobiante de una actividad, cambiarla por otra actividad de su responsabilidad, que también se la considera como pausa activa, para no realizar actividades repetitivas durante las 8 horas de trabajo, luego se solicitó a los participantes que imitaran estas actividades. Se permitió intervenir a los participantes para que comentaran sobre sus experiencias en momentos de estrés en sus puestos de trabajo, también mencionaron y estuvieron de acuerdo en que esta intervención podría mejorar el ambiente laboral al conocer nuevos ejercicios, además de conocer cómo el COVID 19 ha hecho que los trabajadores de oficina, presenten mayor riesgo para ser afectados por el estrés laboral, además de notar que debido al teletrabajo estos síntomas son más frecuentes. Duración 20 minutos.

5.7. Evaluar

Se revisó y analizó con los presentes los resultados sobre la actividad de síntomas de estrés laboral, donde se observó los resultados obtenidos de la actividad realizada en menti.com, comparando con las estadísticas presentadas, se evidenció que uno de los síntomas más frecuentes es la falta de sueño, que también lo supieron señalar los trabajadores de la Institución Pública, además, que las más afectadas son las mujeres, por su doble rol como profesional y como madres de familia, luego se pidió que todos realizarán la última actividad que consistía en ingresar al link que los dirigiría a la plataforma de Google Forms, para realizar la encuesta para verificar los conocimientos alcanzados durante esta intervención, también el grado de satisfacción que obtuvieron los participantes, quienes tuvieron una participación muy activa con resultados positivos. Duración 20 minutos.

5.8. Cierre

Se solicitó a los participantes cortas intervenciones sobre el evento, en las que supieron expresar que el desarrollo de la intervención les pareció un acierto, por haberse sentido olvidados, desprotegidos y abandonados en cuanto al tema de Salud Ocupacional, además de expresar unánimemente que les gustó haber participado de la misma, pidiendo que se realicen más actividades similares, que se llevaran a cabo de la misma manera interactiva, insistiendo en la necesidad de que se hicieran presenciales, además de referir que es la mejor manera de llegar al trabajador, para generar una mayor conciencia sobre los beneficios de encontrar actividades antiestrés en sus puestos de trabajo. Luego de esto se agradeció a todos los presentes por su participación y se procedió a culminar el evento.

6.- Medición de la Intervención Educativa

Posterior a la intervención, mediante un formato estandarizado, se procedió a realizar el test de conocimientos obtenidos durante la capacitación a los presentes, de manera anónima, cualitativa y cuantitativa, se observó y calificó:

el desenvolvimiento de los instructores, la metodología de la intervención, la calidad de las actividades programadas, el nivel del conocimiento alcanzado por parte de los participantes, el grado de satisfacción y aceptación, además de las recomendaciones y sugeridas a los capacitadores.

7.- Resultados

Al terminar la intervención educativa los trabajadores de oficina, podrán conocer cuáles son los principales síntomas que se producen por el Estrés laboral, en las actividades administrativas; además deberán ser capaces de aplicar las estrategias, metodologías y actividades, que disminuirán el grado de estrés que provoquen: dolores osteomusculares, ausentismo, desmotivación, errores en los procesos administrativos; logrando mejorar el ambiente laboral, el rendimiento en sus actividades y aumentando la productividad.

Luego de la Intervención y gracias al formulario desarrollado en Google Forms, se logró obtener valores que se pudieron analizar para evaluar el impacto de la intervención, revisando estos resultados, dieron los siguientes indicadores:

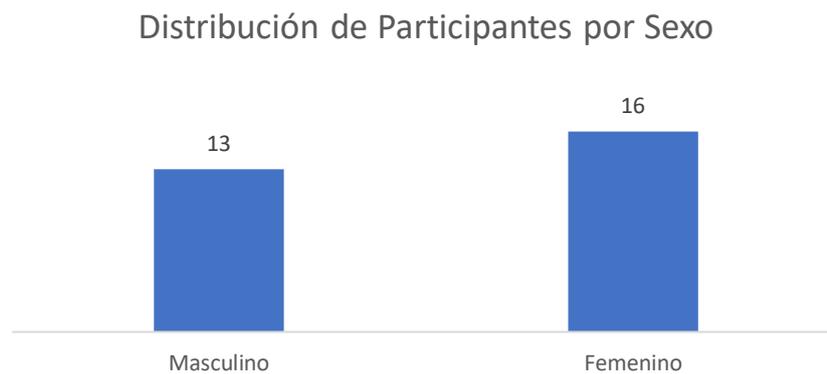
Tabla 1.- Datos Estadísticos de Edad de los participantes

MTC	Valor	Justificación
Media	42,18	es el promedio de edad de los participantes
Mediana	41	años es el valor central de los participantes
Moda	40	años es la edad que más se repite entre los participantes
Max	61	años es la edad máxima entre los participantes
Min	29	años es la edad mínima entre los participantes
Desv. Estand	8,93	la diferencia entre edades

Nota. MTC: Medidas de Tendencia Central, se exponen la referencia de edad de los participantes, determinando que la mayoría de profesionales, se encuentran en la edad adulta, mayor a 40 años.

La mayoría de trabajadores se encuentra en edad adulta, que bordea los 40 años de edad, siendo en su mayoría profesionales con estudios superiores de Tercer nivel. La mayoría lleva más de 10 años en la empresa, algunos trabajadores cerca de la jubilación con más de 30 años de servicio, todos con cargos públicos de alta responsabilidad y con alto nivel de estrés laboral.

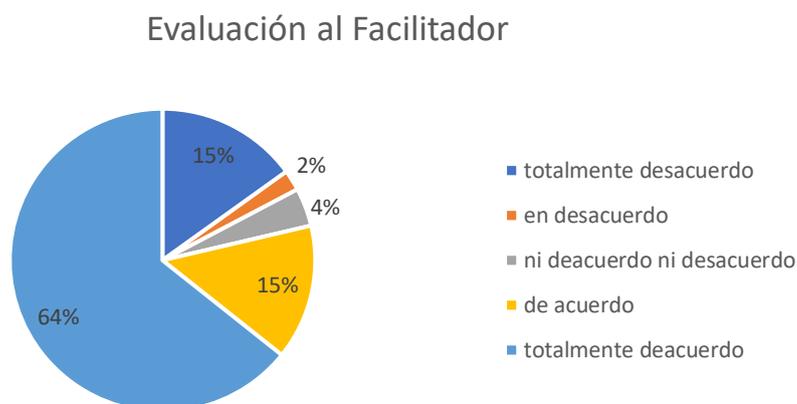
Figura 1



Nota: En la figura 1 está determinada la participación de 29 personas, existiendo una relación de 1,2 mujeres por cada hombre.

La presencia mayoritaria de mujeres, casi todas con doble responsabilidad, de ser servidoras públicas y amas de casa, la vuelven el grupo más vulnerable de sufrir los efectos desgastantes del estrés laboral y los factores de riesgos Psicosociales. Y estos efectos demostrados en estudios, que han aumentado durante el teletrabajo.

Figura 2



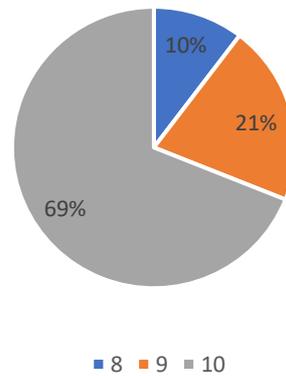
Nota: En la Figura 2, se evidencia una buena percepción de parte de los participantes por la intervención realizada por los facilitadores, con un contundente 64%, un 15% en total en desacuerdo en cuanto a la preparación del facilitador, igualmente quienes opinan estar de acuerdo, un 4% ni de acuerdo ni desacuerdo, 2 % en desacuerdo.

Ante estos resultados, evidenciamos que la dificultad de mantener la atención de un público que no se encuentra presencialmente, la capacidad de obtener un buen servicio de internet, de contar con un equipo tecnológico de última generación, predispone a la pérdida de la audiencia, un bajo nivel de aprendizaje o asimilación y la falta de compromiso posterior a una capacitación; por ello una adecuada planificación y actividades que incentiven y obliguen a la participación activa del trabajador, asegurará que lo mantenga atento durante todo el evento, esto de seguro llevará al éxito de cualquier intervención.

La manera de sobrellevar las respuestas negativas, es observándolas y sacar las conclusiones, del por qué se generó la negatividad de parte de los participantes, cualquier inquietud no resuelta, dificultad con la tecnología, la falta de capacidad de entendimiento a las órdenes, el miedo a ser rechazado o burlas de parte de los compañeros, pueden ser motivo de esas bajas calificaciones, pero deben ser analizadas para mejorar y tomar en cuenta para una próxima intervención.

Figura 3

Calificación del Curso



Nota: En la Figura 3, el 69% de los participantes califican con la máxima nota como excelente la Intervención, el 21% califican con una nota de 9, 10% califican con nota de 8.

La satisfacción de los participantes por las actividades planificadas y por la manera en que se desarrolló el evento, estimula al capacitador para seguir realizando este tipo de eventos y también motiva a los trabajadores a realizar cambios en los hábitos y costumbres laborales, a renovar el compromiso con la empresa y mejorar el ambiente laboral para mejorar su salud y la de sus compañeros, poder llegar cumplir con los objetivos de aprendizaje y para la empresa, lograr los objetivos empresariales, el aumento de la productividad y su buena capacidad resolutoria ante problemas en el trabajo, evitando que le genere el síndrome de Burnout por sus actividades diarias.

En las preguntas abiertas que se realizó en la evaluación, se obtuvo las siguientes respuestas:

3.- Mencione 4 síntomas de estrés laboral: 29 respuestas correctas.

Falta de sueño, Irritabilidad, Dolor de Cuello, Dolor de cabeza, como los síntomas más repetidos por los trabajadores.

4.- Describa 4 Factores Psicosociales a los que se encuentra expuesto en su puesto de trabajo: 29 respuestas correctas.

Acoso laboral (Mobbing), Carga horaria, Sobrecarga laboral, Remuneración, entre los factores más mencionados por los trabajadores.

5.- Ejercicio práctico, “Hannah desde el inicio de la jornada laboral, ha pasado recopilando datos de la Zonal para realizar un informe consolidado de las atenciones del primer semestre de consulta externa de medicina y odontología, refiere cansancio y mal humor, qué le recomendaría que hiciera”: 29 respuestas correctas.

Pausa activa, relajación y ejercicios físicos, entre actividades recomendadas por los trabajadores.

6.- Definir en pocas palabras, estrés laboral y riesgo psicosocial: 29 respuestas correctas.

Riesgos Psicosociales. “Factores laborales que tienen la potencialidad de causar daño en los trabajadores”.

Estrés Laboral. “Las reacciones nocivas físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o necesidades del trabajador y le pueden causar daño”.

8.- Qué es lo que más le ha gustado del curso:

La interactividad.

La dinámica del taller.

El desenvolvimiento del instructor.

Las actividades interactivas.

El tema y como fue desarrollado.

9.-. Qué sugerencias propone para el curso:

Que sea presencial.

Mayor duración.

Mayor práctica.

Mayor frecuencia.

8.- Discusión

Al aplicar este modelo Suizo, conocido como ARIPE, que es una metodología interactiva y desarrollada para lograr una captación y asimilación positiva de conocimientos específicos de parte de los participantes, se espera lograr cambios en los trabajadores que generen resultados aceptables y se cumplan con los objetivos de aprendizaje propuestos, mejorando el ambiente laboral, mejorando la salud del trabajador y aumentando su productividad.

En la Etapa de Ajustar, se buscó lograr captar la atención de los participantes, buscando imágenes, nuevas ideas y escenas que logren, llamar la atención de los participantes, en este caso se usó una animación corta sobre una escena de estrés extremo, donde el trabajador, al confrontar al jefe sufre un paro cardíaco, no es meramente un caso de ficción, ya que han existido ocasiones en que trabajadores han colapsado al estar bajo alto grado de estrés, lo que ha llevado a que tomen decisiones precipitadas o extremas, por lo que muchos de los participantes se sintieron identificados y representados por la animación de Homero Simpson.

En la Etapa de Reactivación, se buscó recabar en los participantes, conocimientos previos sobre Riesgos Psicosociales, Estrés Laboral y sus efectos, se mostró los efectos negativos que producen en su salud y en sus actividades laborales, al presentar las imágenes de síntomas frecuentes, los trabajadores supieron expresar que muchos, si no todos los síntomas, habían sentido en alguna ocasión, pero los que más se repetían y con mayor frecuencia eran: cefaleas, dorsalgias, irritabilidad y el más importante la falta de sueño,

concluyendo que son las molestias que llevan a cometer errores y sufrir accidentes laborales dentro de las jornadas de trabajo.

En la Etapa de Informar, ya que tenían conocimientos previos sobre los Riesgos Psicosociales y el Estrés Laboral, para lograr cumplir con el objetivo de transmitir conocimientos nuevos a los presentes, nos enfocamos en los conceptos básicos de Salud Ocupacional, recordando sobre qué es un Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral, para que sepan identificar, a cuales de estos se encuentran expuestos en sus puestos de trabajo, los mismos que fueron identificados por los trabajadores, sabiendo expresar a la vez, que ninguna de las autoridades que han pasado por la Coordinación, durante varios años ha tomado en cuenta estos factores y menos ver alguna forma de remediar los efectos que se producen en los oficinistas, que se han sentido vulnerados y eso los ha afectado emocionalmente en el cumplimiento cabal de sus actividades.

En la etapa de Evaluación, se percibió la predisposición de los participantes a continuar con las actividades de evaluación, que en muchas ocasiones resulta provocar un efecto negativo, sobre todo en profesionales que se sienten menospreciados al ser evaluados luego de un evento de capacitación de iguales características, de pronto alguna complejidad del cuestionario, para ingresar y para desarrollarlo de una manera práctica, fue evidenciado al momento de analizar los resultados, pero de todas maneras, los trabajadores supieron referir que se sintieron cómodos con la misma.

En el cierre, las ideas concluyentes a las que llegaron todos los presentes, fueron de sumo agrado y evidencia de que se logró el efecto que se quería obtener en cada uno de los participantes, además de captar su completa atención durante la capacitación, un compromiso de cambio y mejora en sus actividades, además de renovación de energías para seguir realizando lo que vienen haciendo día tras día, en sus labores como oficinistas.

En esta intervención se evidencia la participación mayoritaria de mujeres en la empresa, con edades promedio de 40 años, perteneciente al grupo que se encuentra expuesto a los Riesgos Psicosociales y presentan mayor propensión a los síntomas frecuentes derivados del estrés laboral, como lo menciona en su estudio Mejía(2019).

Los riesgos Psicosociales a los que se encuentran expuestos en los puestos de trabajo los oficinistas, sobrecarga laboral, teletrabajo, horarios extendidos, responsabilidades, inestabilidad laboral, se encuentran dentro de los principales factores que provocan estrés laboral en el personal de oficina que también son causantes de enfermedades y accidentes laborales(Gil-Monte, 2012).

Un punto muy importante que toda empresa debería realizar, es identificar y evaluar los Riesgos Laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, siendo una estrategia muy importante por aplicar de parte de los empleadores, para buscar mejorar las políticas de Salud y Seguridad Ocupacional en el trabajo(Chirico et al., 2019).

Las Intervenciones desarrolladas en el lugar de trabajo, han tenido una buena acogida y con prometedores resultados, logrando evitar grandes pérdidas económicas a las empresas, con el fin de mejorar el bienestar del trabajador y la eficacia en sus labores(Carolan et al., 2017). Toda intervención es buena, a no realizar ninguna(Abdin et al., 2018).

Toda empresa requiere la aplicación de programas de Seguridad y Salud Ocupacional, respaldados en la normativa Nacional e Internacional, para mejorar y asegurar un adecuado ambiente laboral para los trabajadores de oficina,

basados en ejercicios físicos, educación e información en plataformas digitales, que sean aplicables en los puestos de trabajo(Tchir & Szafron, 2020).

No sólo lograr una intervención efectiva, sino también realizar un estudio previo y posterior a la intervención, en conjunto al seguimiento de la adherencia de los trabajadores, por lo que es necesario desarrollar y aplicar una intervención multidisciplinaria, enfocada a varios ejes de acción, para obtener los mejores resultados(Aegerter et al., 2020).

Con un trabajo multidisciplinario, desarrollando y aplicando estrategias a grupos definidos, se puede lograr disminuir los índices de accidentabilidad, la aparición de enfermedades ocupacionales, evitar en gran medida los ausentismos, para lograr generar un manejo óptimo de los recursos de la empresa y mejorar la productividad(Mingote Adán et al., 2011).

9.- Conclusiones

La intervención se llevó a cabo de una manera interactiva y dinámica, permitiendo una buena aceptación y participación de los asistentes, logrando alcanzar los objetivos de educación propuestos.

Luego de la intervención se espera que los trabajadores apliquen los métodos antiestrés en sus lugares de trabajo, evitando y mitigando los efectos desgastantes del estrés laboral, para así conseguir mejorar su rendimiento, eficacia en sus procesos y evitando que se produzcan: accidentes laborales, errores en los procesos, disminuyendo el ausentismo, para que la empresa mejore en cuanto a sus indicadores de productividad.

La manera de interactuar con los trabajadores, relacionando eventos de estrés extremo, recordando términos de estrés laboral, comparando con la vida real, dando a conocer estadísticas mundiales, transmitiendo nuevos conocimientos en cuanto a técnicas antiestrés, logró comprometerlos a realizar un cambio de actitud, para encontrar la manera de solucionar o mitigar los efectos que produce el estrés laboral sobre su salud, para enfrentar de la manera más positiva frente a los factores psicosociales a los que se encuentran expuestos en sus puestos de trabajo al realizar sus actividades diarias.

Una intervención Educativa con objetivos específicos, claros y concisos, logra resultados positivos en los trabajadores y en la productividad de la empresa, tanto privada como pública, compromete al trabajador y al empleador, mejorando el ambiente laboral, la salud de los trabajadores y la eficiencia tanto personal como empresarial.

Estas actividades guiadas, enfocadas al trabajo en equipo, dirigidas a interactuar activamente y permitir que los trabajadores expresen lo que sienten y cómo sienten el desgaste en su jornada laboral, permite identificar qué problemas genera el ambiente laboral, para poder desarrollar y aplicar las estrategias para evitar que éstas afecten al trabajador y ocasionen pérdidas a la empresa.

No hay mejor estrategia que la prevención, por lo que, la mejor arma que toda empresa puede tener o aplicar, es realizar programas preventivos, además de las intervenciones educativas, que se ha comprobado científicamente y con evidencia clara, que mejoran el ambiente laboral, la salud del trabajador, la eficiencia del mismo y la calidad de la productividad empresarial.

Estos programas e intervenciones deben estar orientadas a buscar e identificar los factores que puedan afectar al trabajador y a la productividad de la empresa,

para tomar las medidas correctivas tempranas y efectivas, que logren mejorar el ambiente laboral y la productividad, sobre todo que sean aplicables y causen el impacto requerido en la sociedad obrera.

10.- Bibliografía

- Abdin, S., Welch, R. K., Byron-Daniel, J., & Meyrick, J. (2018). The effectiveness of physical activity interventions in improving well-being across office-based workplace settings: a systematic review. *Public Health*, 160, 70–76. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2018.03.029>
- Aegerter, A. M., Deforth, M., Johnston, V., Ernst, M. J., Volken, T., Luomajoki, H., Brunner, B., Dratva, J., Sjøgaard, G., Elfering, A., & Melloh, M. (2020). On-site multi-component intervention to improve productivity and reduce the economic and personal burden of neck pain in Swiss office-workers (NEXpro): protocol for a cluster-randomized controlled trial. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 21(1), 391. <https://doi.org/10.1186/s12891-020-03388-x>
- Cabrera Pivaral, C. E., Ruiz Cruz, L. K., González Pérez, G. J., Vega López, M. G., & Valadez Figueroa, I. (2009). Efecto de una intervención psicoeducativa para disminuir el Síndrome Burnout en personal de confianza de la Comisión Federal de Electricidad. *Salud Mental*, 32(3), 215–221. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252009000300005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Carolan, S., Harris, P. R., & Cavanagh, K. (2017). Improving Employee Well-Being and Effectiveness: Systematic Review and Meta-Analysis of Web-Based Psychological Interventions Delivered in the Workplace. *Journal of Medical Internet Research*, 19(7), e271. <https://doi.org/10.2196/jmir.7583>
- Chirico, F., Heponiemi, T., Pavlova, M., Zaffina, S., & Magnavita, N. (2019). Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph16142470>
- Christian R Mejia1, J. I. C. , O. M. E.-L. , L. R. G. , S. A. C.-P. 6 , Y. A. G.-E. (2019, September 11). *Factores asociados al estrés laboral en*

trabajadores de seis países de Latinoamérica. Factores Asociados Al Estrés Laboral En Trabajadores de Seis Países de Latinoamérica.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004

Dabbagh, A., Elyassi, H., Sabouri, A. S., Vahidshahi, K., & Ziaee, S. A. M. (2020). The Role of Integrative Educational Intervention Package (Monthly ITE, Mentoring, Mocked OSCE) in Improving Successfulness for Anesthesiology Residents in the National Board Exam. *Anesthesiology and Pain Medicine*, 10(2), e98566. <https://doi.org/10.5812/aapm.98566>

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237–241.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Gray, P., Senabe, S., Naicker, N., Kgalamono, S., Yassi, A., & Spiegel, J. M. (2019). Workplace-Based Organizational Interventions Promoting Mental Health and Happiness among Healthcare Workers: A Realist Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(22).
<https://doi.org/10.3390/ijerph16224396>

Hagger, M. S., Keech, J. J., & Hamilton, K. (2020). Managing stress during the coronavirus disease 2019 pandemic and beyond: Reappraisal and mindset approaches. *Stress and Health : Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 36(3), 396–401. <https://doi.org/10.1002/smi.2969>

Mingote Adán, J. C., Pino Cuadrado, P. del, Sánchez Alaejos, R., Gálvez Herrer, M., & Gutiérrez García, M. D. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 188–205.
<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>

Organización Mundial de la Salud. (2019). *OMS | Salud mental en el lugar de trabajo*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

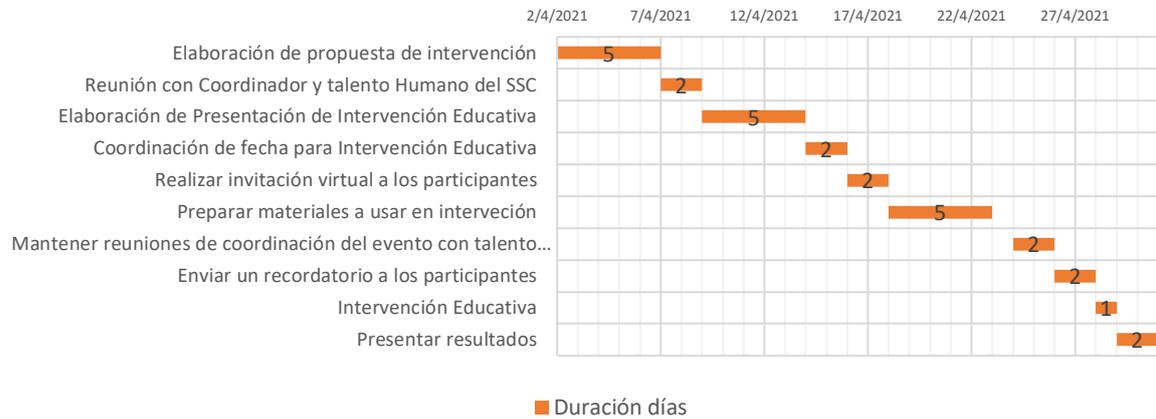
Tchir, D. R., & Szafron, M. L. (2020). Occupational Health Needs and Predicted Well-Being in Office Workers Undergoing Web-Based Health Promotion Training: Cross-Sectional Study. *Journal of Medical Internet Research*, 22(5), e14093. <https://doi.org/10.2196/14093>

Anexos

ANEXO A

Diagrama de Gantt de Intervención Educativa

Intervención Educativa al Personal Administrativo del SSC Zona 6 Azuay



ANEXO B

Plan Didáctico – Esquema ARIPE

Fases del método ARIPE	Crear un ambiente de aprendizaje	Ajustar	Reactivar	Receso	Informar	Proceso de Aprendizaje	Evaluar
Minutos	10 minutos	20 minutos	15 minutos	5 minutos	20 minutos	20 minutos	20 minutos
Contenido	Bienvenida e Introducción a los presentes de parte de los Organizadores	Relación de antecedentes de Estrés laboral en Oficinistas, animación de trabajador sufriendo un paro cardíaco	Síntomas de estrés laboral		Estadísticas mundiales sobre estrés laboral, conceptos de estrés laboral y riesgos psicosociales, beneficios de disminuir la tensión laboral en los puestos de trabajo	Actividades antiestrés, ejercicios físicos, actividades recreativas, pausas activas	Comprobar los aprendizdos, compromisos de cambios de actitudes para mejorar el ambiente laboral y el rendimiento
Nombre de los métodos	Rompe hielo	Entrevista	Juego de mentimeter		Sopa de Letras	Solución de Problemas	Google Forms
Instrucciones para los participantes	Escuchar las instrucciones sobre la metodología de la intervención y las interacciones a esperar de los participantes, se realiza una actividad donde tienen que mirar una imagen y encontrar objetos que tengan relación con películas, al momento de hacerlo deberán presentarse con el resto	Se pide relacionar la animación con algún evento similar de estrés laboral que hayan experimentado los trabajadores en sus puestos de trabajo	Se pedirá a los presentes que presten atención a la exposición del instructor. Cada asistente ingresará a la página menti.com y seguirá las instrucciones del capacitador para contestar unas sencillas preguntas sobre los síntomas más frecuentes de estrés laboral que		Se pedirá a los participantes que ingresen a un link que los dirigirá a una página para realizar una sopa de letras donde tendrán que buscar palabras que tengan relación a los síntomas de estrés laboral, se dará 5 minutos para la realización de dicha actividad	Pedir que cada uno de los presentes realice dos actividades antiestrés que hayan aprendido en este curso y reconocer cual es el más adecuado para usar durante su jornada de trabajo	Contestar un test estandarizado con preguntas básicas, sobre conocimientos alcanzados, satisfacción en cuanto al evento, entendimiento y facilidades que brindó el capacitador
Material usado	Computador, Servicio de internet, Conexión por Zoom	Presentación de power point, computadora	www.menti.com		www.puzzle.org	Participantes	Google Workspace,

ANEXO C

FORMULARIO DE EVALUACIÓN

Evaluación del Curso Técnicas Antiestrés

1. Fecha del curso: _____
2. Por favor, valore cada ítem con una puntuación entre 1 “totalmente en desacuerdo” al 5 “totalmente de acuerdo”.

Ítem	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. El instructor estaba bien preparado.					
2. Las instrucciones eran fáciles de seguir.					
3. El instructor explicó todo muy bien.					
4. El instructor nos proporcionó la retroalimentación adecuada cuando fue necesaria.					
5. El instructor fue capaz de responder nuestras preguntas de manera satisfactoria.					
6. Considero relevante el contenido práctico del curso.					
7. Estoy satisfecho con la duración del curso.					
8. El curso hará mi trabajo menos dañino para mi salud.					
9. El curso fue una buena inversión de tiempo.					
10. Además de la teoría gané habilidades prácticas.					
11. Aprendí habilidades útiles durante el curso.					

3. “Nombre cuatro síntomas relacionados con el estrés laboral”

4. “Describa 4 factores Psicosociales a los que se encuentra expuesto en su puesto de trabajo”

Intención de conducta

Ejemplo:

“Hannah desde el inicio de la jornada laboral, ha pasado recopilando datos de la Zonal para realizar un informe consolidado de las atenciones del primer semestre de consulta externa de medicina y odontología, refiere cansancio y mal humor, que le recomendaría que hiciera?”

Conocimientos

1. Defina en pocas palabras que entiende ud por: Estrés laboral y Riesgo Psicosocial

2. En general, en una escala de 1-10 (siendo 1 la peor nota y 10 la mejor), ¿cómo calificaría al curso?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. ¿Qué es lo que más le ha gustado de este curso?

4. ¿Qué sugerencias propone para mejorar el curso?

5. Información Demográfica

Edad:

Género:

ANEXO D

LISTADO PARA CAPACITACIÓN ESTRÉS LABORAL					
	CEDULA	NOMBRE	CARGO	Check List 1	Check List 2
1	0302493473	ALVAREZ VAZQUEZ DIANA JACQUELINE	ENFERMERO/A 3	x	x
2	0105248223	AVILA AVILA VILMA JANETH	PLANIFICADOR	x	x
3	0104913991	BARROS SIGUENZA MAYRA ANDREA	ADMINISTRADOR	x	x
4	0101512655	BRAVO ASTUDILLO ANA NOEMI	ARQUITECTO 2	x	x
5	0105020135	CABRERA PAREDES VALERIA CAROLINA	INVESTIGADOR SOCIAL	x	x
6	0102054673	DAQUILEMA MIRANDA ROSARIO HUMBELINA	LICENCIADA EN ENFERMERIA	x	x
7	0104793401	FAJARDO FAJARDO VICTOR OSWALDO	OFICINISTA	x	x
8	0104143763	FEIJOO MENDIETA GERMAN ALEJANDRO	OFICINISTA	x	x
9	0300983566	FLORES CRUZ GLADIS IRENE	ASISTENTE DE CONTABILIDAD	x	x
10	0104259254	GALAN DURAN LEONARDO JAVIER	TECNICO EN LABORATORIO	x	x
11	0102016623	GALARZA TORRES JUAN EUGENIO	OFICINISTA	x	x
12	0101755577	GUILLEN FARFAN MARTHA ROSARIO	INVESTIGADOR SOCIAL	x	x
13	0104347240	GUTIERRES VILLACIS GENDRI LEONARDO	OFICINISTA	x	x
14	0102173960	MARQUEZ PALACIOS INES	OFICINISTA	x	x
15	0102860913	ORTIZ GUERRA BETI ADRIANA	INVESTIGADOR SOCIAL	x	x
16	0102692415	PALACIOS ALVAREZ FANNI MACARENA	OFICINISTA	x	x
17	0103801783	PALACIOS REINOSO WENDY ANA	PSICOLOGO/A CLINICO/A 3	x	x
18	0104471289	PRADO ORTIZ RONALD PATRICIO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	x	x
19	0301585444	RAMIREZ CABRERA SEBASTIAN MAURICIO	PLANIFICADOR	x	x
20	0103790796	SALGADO ESPINOZA PATRICIO JAIME	TECNICO EN INFORMATICA	x	x
21	0102974359	TELLO ASTUDILLO ANDREA JACQUELINE	ADMINISTRADOR	x	x
22	0104245790	TELLO HERNANDEZ JENNY PAULINA	AUXILIAR DE CONTABILIDAD	x	x
23	0105295356	VASQUEZ LLIVICHUZHCA MIGUEL ANGEL	CONSERJE / CONSERJE EXTERNO - LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO	x	x
24	0101755676	VASQUEZ VASQUEZ LAURA LOURDES	INVESTIGADOR SOCIAL	x	x
25	0102386166	VELEZ CARRASCO MIGUEL AUGUSTO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	x	x
26	0102107174	VINTIMILLA AVILA CARMITA DEL ROCIO	SECRETARIA	x	x
27	0105035299	VINTIMILLA PAREDES BERNARDA LILI	ODONTOLOGO/A GENERAL 2	x	x
28	0103861787	SALAMEA PAUTA MARIA FERNANDA	MEDICO/A GENERAL DE PRIMER NIVEL DE ATENCION	x	x
29	0103977971	RIVAS MOYANO DAVID ANDRES	ODONTOLOGO GENERAL 2	x	x

Materiales y Recursos

Etapas/Tiempo	Recursos
Crear el ambiente - 20 minutos	Computador, Conexión Internet, Plataforma ZOOM
Ajuste - 10 minutos	Computador, presentación de power point
Reactivación - 15 minutos	Presentación en Power Point, encuesta virtual en mentimeter.com
Receso - 5 minutos	Descanso de 5 minutos
Información 20 minutos	Presentación en Power Point, actividad interactiva de sopa de letras en puzzle.org
Procesar - 20 minutos	Participantes, se realiza ejercicios de antiestrés para puestos de trabajo
Evaluación - 20 minutos	Encuesta de Google Forms
<hr/> Plataformas Virtuales Utilizadas:	
mentimeter.com	
puslle.org	
quizizz.com	
Google Forms	

ANEXO F

Registro Fotográfico

Crear el Ambiente



Imagen 1

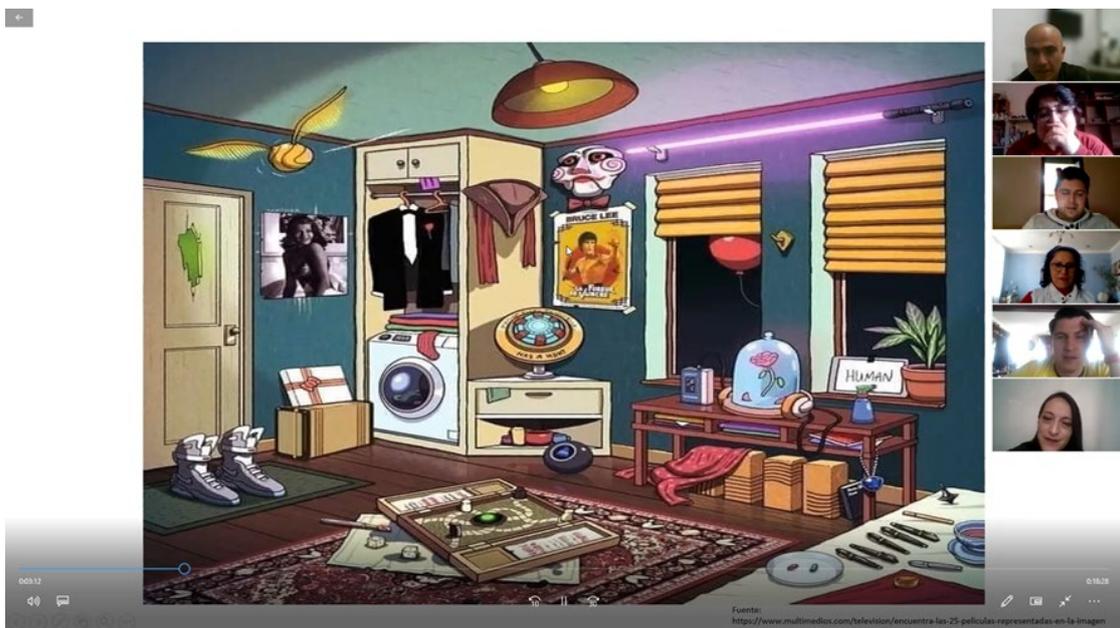


Imagen 2

Ajustar



Imagen 3

Actividad 1

- Encuentras relación de la Animación con tu actividad laboral actual?



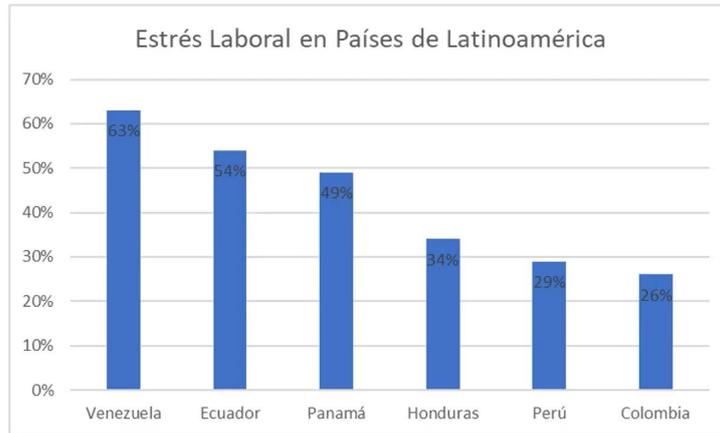
zoom_0



Imagen 4

Reactivar

Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica



Fuente: Rev Asoc Esp Espec Med Trab vol.28 no.3 Madrid sep. 2019 Epub 13-Ene-2020



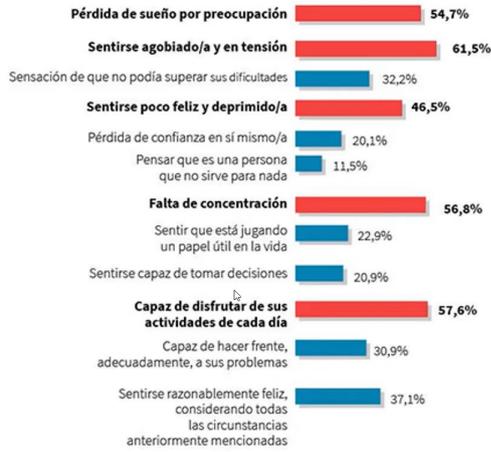
Imagen 5



Imagen 6

Informar

ler Estudio Global sobre el impacto psicológico del COVID-19 en la salud de los trabajadores

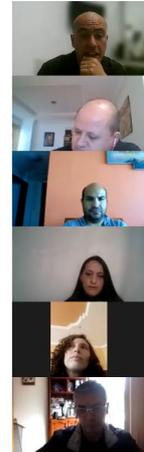


% DE PARTICIPANTES QUE MANIFIESTAN IDENTIFICAR LOS SIGUIENTES SÍNTOMAS DE FORMA MÁS FRECUENTE O MUCHO MÁS FRECUENTE DE LO HABITUAL



Población encuestada que requeriría realizar una valoración detallada desde el área de salud ocupacional por posible ansiedad y depresión según Goldberg.

Es una escala con un baremo de corrección más estricto, se considera positivo cuando el empleado muestra alteración en 3 de los 12 síntomas. Pretende ser una herramienta de screening.



affor | Prevención Psicosocial

Imagen 7

W	V	O	I	N	M	O	S	N	I	S	H
T	S	A	E	R	R	O	R	E	S	L	P
N	A	C	C	I	D	E	N	T	E	S	H
Y	T	R	R	O	M	U	H	L	A	M	
I	N	S	E	G	U	R	I	D	A	D	Q
C	A	N	S	A	N	C	I	O	Q	O	X
A	M	C	T	H	Y	D	R	M	J	R	T
M	Q	B	A	X	B	O	O	B	H	A	X
O	B	D	Q	R	Q	R	M	L	F	J	W
A	O	X	U	U	T	X	H	U	O	S	C
A	M	I	E	D	O	Ñ	E	U	S	R	A
A	N	S	I	E	D	A	D	L	H	J	Y

PISTAS

- CANSANCIO
- ACCIDENTES
- DOLOR
- INSOMNIO
- INSEGURIDAD
- SUEÑO
- ERRORES
- MALHUMOR
- ANSIEDAD
- MIEDO



Selecciona la primera y última letra de la palabra que has encontrado



Imagen 8

Procesar

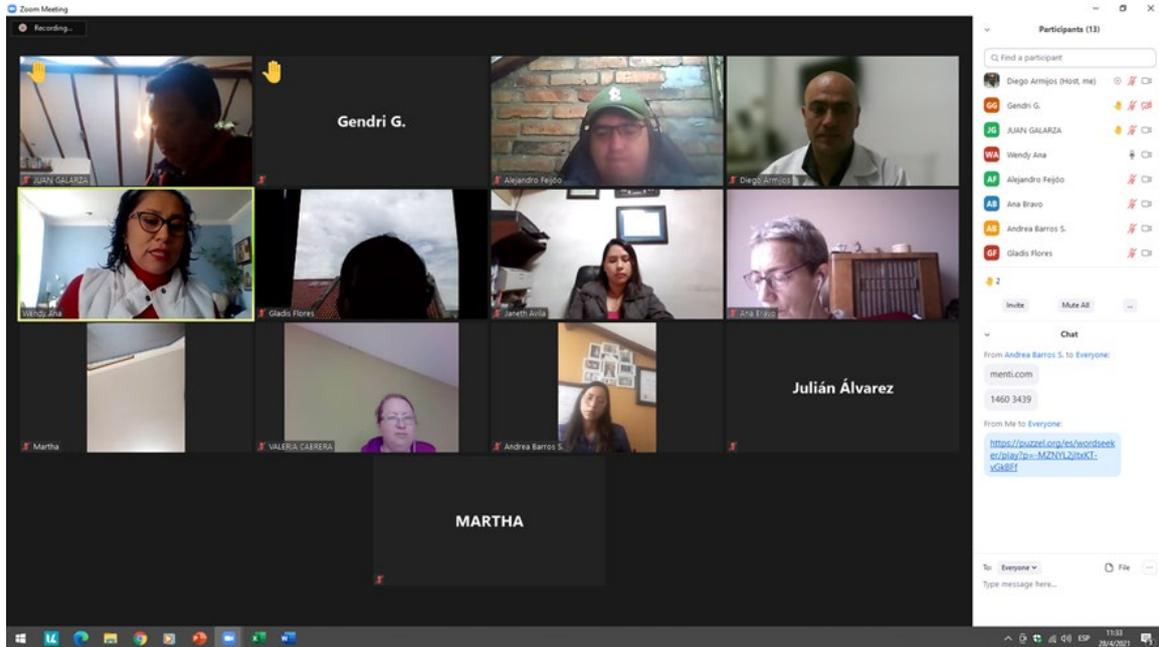


Imagen 9



Imagen 10

Evaluar



Imagen 11



Imagen 12