



FACULTAD DE POSGRADOS

INTERVENCIÓN EDUCATIVA PARA PREVENIR EL DISTRÉS
ASOCIADO A CONDICIONES LABORALES EN TRABAJADORES DE LA
EMPRESA FIDEOS Y TALLARINES RICA PASTA CUENCA, ECUADOR.

AUTOR

Mishelle Andrea Almeida Huaraca

AÑO

2021



FACULTAD DE POSGRADOS

**INTERVENCIÓN EDUCATIVA PARA PREVENIR EL DISTRÉS ASOCIADO A
CONDICIONES LABORALES EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA
FIDEOS Y TALLARINES RICA PASTA. CUENCA, ECUADOR.**

**Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos
establecidos para optar por el título de Magister en Seguridad y Salud
Ocupacional**

Profesores guía

Bernarda Espinoza Castro.

Juan Pablo Piedra González

Autora

Mishelle Andrea Almeida Huaraca

Año

2021

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo Intervención Educativa para prevenir el estrés asociado a condiciones laborales en trabajadores de la empresa Fideos y Tallarines Rica Pasta. Cuenca, Ecuador a través de reuniones periódicas con la estudiante Mishelle Andrea Almeida Huaraca, en el semestre 2021-10, 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".

Msc. Juan Pablo Piedra González

Master of Science in International Occupational Safety and Health

CI: 0103730206

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber revisado este trabajo Intervención Educativa para prevenir el distrés asociado a condiciones laborales en trabajadores de la empresa Fideos y Tallarines Rica Pasta. Cuenca, Ecuador, de Mishelle Andrea Almeida Huaraca en el semestre 2021-10, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

Msc. Juan Pablo Piedra González

Master of Science in International Occupational Safety and Health

CI: 0103730206

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

"Declaro que ese 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".

Mishelle Andrea Almeida Huaraca
CI: 172977351

AGRADECIMIENTOS

A Dios, a mis padres y a mi esposo por ser mi apoyo incondicional en todo momento y a mis maestros por sus valiosas enseñanzas.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi esposo Patricio,
gracias a su amor y apoyo he podido
cumplir este sueño y a mi hijo, una
estrella que me iluminará y me dará
fortaleza siempre

RESUMEN

Aproximadamente un 45% de los trabajadores sufren de distrés laboral a nivel mundial, en la Unión Europea afecta a 40 millones de personas, En Latinoamérica reconocen que un 73% sufre de distrés, y en Ecuador aproximadamente un 60% lo padece, una de las razones del distrés es el clima laboral que incluye la relación con compañeros, cultura corporativa y oportunidades de crecimiento profesional, en las empresas las personas experimentan esta clase de estrés el cual es muy poco atendido y es una antesala a problemas mucho más serios como patologías.

En el presente estudio se realizó una intervención educativa para prevenir el distrés asociado a condiciones laborales en trabajadores de la empresa Fideos y Tallarines Rica Pasta.

Se escogió el Método ARIPE basado en la participación y enfocado en las necesidades del grupo objetivo, se realizó la intervención con una población que incluyo: trabajadores de la empresa Fideos y Tallarines Rica Pasta en la ciudad de Cuenca, hombres y mujeres mayores de 30 años con trabajo de tiempo completo con contrato indefinido y una persona por prestación de servicios profesionales y con residencia en Cuenca mayor de 6 meses.

La intervención educativa permitió prevenir el distrés asociado a condiciones laborales lo cual ayudo a los colaboradores de la empresa a la prevención de patologías a causa de factores psicosociales y también a la promoción de la salud en donde los trabajadores se comprometieron a adoptar conductas adecuadas para mejorar el clima laboral.

Palabras claves: intervención educativa – distrés – condiciones laborales – clima laboral – psicosocial – conductas humanas

ABSTRACT

Approximately 45% of workers suffer from distress at the work level worldwide, in the European Union it affects 40 million people, In Latin America they recognize that 73% suffer from distress, and in Ecuador approximately 60% suffer from it, a One of the reasons for distress is the work environment that includes the relationship with colleagues, corporate culture and opportunities for professional growth, in companies people experience this kind of stress which is very little attended and is a prelude to much more serious problems such as pathologies.

In the present study, an educational intervention was carried out to prevent distress associated with working conditions in workers of the company Fideos y Tallarines Rica Pasta.

The ARIPE Method was chosen based on participation and focused on the needs of the target group, the intervention was carried out with a population that included: workers of the company Fideos y Tallarines Rica Pasta in the city of Cuenca, men and women over 30 years of age with a full-time job with an indefinite contract and a person for the provision of professional services and with a residence in Cuenca for more than 6 months.

The educational intervention would help prevent distress associated with working conditions, which would help the company's employees to prevent pathologies caused by psychosocial factors and also to promote health where workers committed to adopt appropriate behaviors to improve the work environment.

Keywords: educational intervention - distress - working conditions - work environment - psychosocial - human behaviors

ÍNDICE

1. ANTECEDENTES E INTRODUCCIÓN.....	1
2. CONDICIONES DE MARCO	4
3. NIVEL DE CONOCIMIENTO Y OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	6
4. REALIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN EDUCATIVA.....	7
4.1 Apertura	7
4.2 Ajustar	7
4.3 Reactivar	8
4.4 Informar	8
4.5 Procesar.....	9
4.6 Evaluar	10
4.7 Cierre	10
5. MEDICIÓN DE LA INTERVENCIÓN EDUCATIVA	10
6. RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN EDUCATIVA.....	11
6.1 Evaluación General de la intervención Educativa	12
6.2 Análisis de los logros alcanzados	13
6.3 Análisis de las preguntas abiertas.....	14
7. DISCUSIÓN.....	15
8. CONCLUSIONES	17
9. BIBLIOGRAFÍA.....	20
10. ANEXOS	22

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultados de la Evaluación General del Curso.....	12
Tabla 2: Resultados prueba inicial y final	14

1. ANTECEDENTES E INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el estrés laboral se ha identificado como un problema de salud ocupacional, los estudios realizados se centran en las afectaciones tanto físicas como mentales que produce el estrés ocupacional (Patlán Pérez, 2019).

A nivel mundial entre el 5-10% de los trabajadores en países desarrollados sufren de distrés laboral y en los países industrializados estas cifras aumentan mucho llegando incluso a un 50 % (Montoya, 2017).

En Latinoamérica estos valores aumentan año a año, de entre 100 personas encuestadas, 65% de ellos sufren de distrés laboral, esto no solo conlleva problemas conductuales sino problemas económicos debido a la disminución de las capacidades de los trabajadores, y a la ausencia laboral (Martinez, 2016).

El distrés en el lugar de trabajo es el resultado de las interacciones entre la persona que lo padece y su entorno laboral, este es sentido por el trabajador como abrumador, a tal punto que excede sus recursos para poder enfrentarlo y paulatinamente causa daño a su salud y a su bienestar (Patlán Pérez, 2019).

El estrés laboral surge por diversas condiciones en donde se desarrolla el individuo en donde una de las principales es la relación con las personas que laboran junto a ellos, pero también se puede dar por un desequilibrio entre el esfuerzo recompensa al realizar sus labores (Patlán Pérez, 2019)

Ya que el esfuerzo en su trabajo se realiza como parte de un intercambio, un proceso social cuyas recompensas se dan mediante tres sistemas como el dinero, la estima y las oportunidades, al no haber tales situaciones surge el estrés con situaciones de angustia, y reacciones a nivel físico y fisiológico (Patlán Pérez, 2019).

El distrés al presentarse en el ámbito laboral, el individuo presenta saturación física y mental a causa de varios factores que producen este estrés y se puede asociar a las condiciones laborales que puede ocasionar un agotamiento durante

un proceso gradual hasta ya en casos graves derivar en una patología como depresión (Davila, 2014).

Las consecuencias que conlleva la presencia del estrés son físicas, psicológicas y comportamentales que afectan al individuo en su integridad que van desde irritación, frustración, a eventos agudos y traumáticos, en el ámbito físico desde un dolor de cabeza a una gastritis aguda y a nivel de comportamiento el estrés laboral lleva a que el individuo sea propenso a consumir drogas y alcohol.

Todo ello desencadenando alteraciones considerables en la productividad de la empresa (Félix et al., 2018).

Existen técnicas de afrontamiento, que se describe como mecanismos o formas de defensa cuando el estrés laboral ya se ha instaurado en el individuo, el afrontamiento son todos los esfuerzos tanto conductuales como cognitivos que cada persona debe desarrollar para manejar las demandas externas e internas que serán evaluadas por cada individuo como excedentes o que desbordan los recursos que tiene (Félix et al., 2018).

Entre estas estrategias de afrontamiento se puede mencionar la técnica de Jacobson y técnicas de respiración básica de inhalar y exhalar de manera profunda y pausada como técnicas a las cuales los trabajadores pueden recurrir en caso de que se presente episodios de estrés (Félix et al., 2018).

En la actualidad gracias a la ley de prevención de riesgos laborales, se habla acerca de una cultura preventiva y está enfocada en prevenir afecciones no solo físicas sino también psíquicas (Esparza, 2015).

Es importante acotar que dentro de una organización el trabajador debe tener salud física y mental y se debe determinar dentro de factores psicosociales como el estrés está afectando a los trabajadores y sus fases como es la fase de alarma, de adaptación y agotamiento (Cevallos, 2014).

La fase de alarma es aquella que forma la primera fase del estrés frente a la agresión, en donde se activa de forma rápida el sistema nervioso simpático, aquí en esta etapa aparecen síntomas como la respiración entrecortada y acelerada, aumento de presión arterial, aumento del ritmo cardíaco, molestias estomacales, una sensación de nudo en la garganta, angustia, ansiedad, aumento del ritmo cardíaco, sudoración, en esta fase se encuentran involucradas hormonas como la adrenalina que es la que prepara al cuerpo humano para tomar una acción rápida ante un inminente peligro (Osorio & Niño, 2017).

En la fase de resistencia es un proceso de adaptación del estrés, en esta fase el organismo humano mantiene el sistema circulatorio hiperactivado, así como también al sistema hormonal y respiratorio, lo que permite compensar el gasto de energía provocado por el estrés y así poder impedir el agotamiento del cuerpo. En esta etapa el organismo secreta las hormonas glucocorticoides estos elevan la glucosa a un nivel que el organismo necesita para un mejor funcionamiento del cerebro, los músculos y el corazón. Sin embargo, si esta fase persiste por un largo periodo de tiempo empieza la fase de agotamiento (Osorio & Niño, 2017).

En la fase de agotamiento, las reservas biológicas y psíquicas se agotan, se presentan situaciones en el organismo, en donde este pierde la capacidad de respuesta, ya que se presenta el estrés intenso en donde el individuo no puede afrontar las agresiones y situaciones tensas, es ahí donde el organismo se colapsa y está indefenso ante las situaciones adversas, es donde el cuerpo desarrolla patologías (Osorio & Niño, 2017).

Los tipos de estrés negativo existen el estrés agudo el cual es el más común, surge de las exigencias y presiones presentes, es algo inesperado como por ejemplo un accidente en con la maquinaria o instrumentos que se manejan en la fábrica de videos o un enfrentamiento entre compañeros de trabajo, este puede ser agudo episódico el cual es cuando se presenta con frecuencia, en donde ya se presenta en la vida provocando caos y crisis, es cuando las personas asumen

muchas responsabilidades y están constantemente tensas (Valdeiglesias Medina, 2019).

También tenemos el estrés crónico es un estrés que agota a la persona día tras día semana tras semana, es un desgaste a largo plazo, la persona no encuentra una salida a una situación que se extiende en el tiempo, una situación conflictiva (Valdeiglesias Medina, 2019)

Se debe prestar atención al distrés y así poder manejarlo para así evitar la precariedad del trabajo, y mejorar las condiciones laborales de la organización (Ansoleaga et al., 2016).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el distrés en trabajadores representa altos costos por el incremento del número de colaboradores que sufren de estrés laboral, los trabajadores reportan que presentan desánimo, ansiedad, cansancio y esto conlleva a una pérdida en sus ingresos económicos y lo cual puede llevar al desempleo, desencadenando enfermedad mental (Patlán Pérez, 2019).

Para los empleadores representa un alto costo ya que el distrés representa una baja productividad, alta rotación de personal por ausentismo lo cual conlleva costos altos para selección de nuevo personal. Según el Gobierno los costos de elevan en la seguridad social por gastos de atención médica, acceso a servicios de salud mental, pago de seguros, indemnizaciones (Patlán Pérez, 2019).

En el estudio se realizó una intervención educativa para prevenir el distrés asociado a condiciones laborales dentro la empresa Fideos y Tallarines Rica Pasta de la ciudad de Cuenca, Ecuador

2. CONDICIONES DE MARCO

La intervención se realizó en un espacio adecuado para la reunión, esta se desarrolló en las instalaciones de la empresa Fideos y Tallarines Rica Pasta ubicada en la ciudad de Cuenca, la duración fue de 1h y fue impartida a todos

los trabajadores de la fábrica, tanto personal operativo como administrativo, la invitación (Anexo 7) fue emitida 5 días antes de la intervención por medio de correo electrónico al personal administrativo por medio de Gerencia General y al resto del personal por medio de un anuncio en la cartelera. (Anexo 8)

Los participantes fueron:

- Numero de colaboradores: 8 (mujeres 3, hombres 5)
- Áreas de la industria alimenticia donde laboran: Zona de Producción, Zona de Empaque, Área de Ventas y Dirección

Los colaboradores laboran las correspondientes 8 horas en jornada continua, 7 con vinculación con contrato indefinido y 1 con contrato por prestación de servicios profesionales. (Anexo 4)

En el proceso de concreción de la intervención educativa se involucraron todos los trabajadores de la empresa, dirigidos por la Gerente General, y la estudiante de Maestría que impartió la Intervención Educativa.

La reunión fue anticipada a la Alta Gerencia con 3 semanas de anticipación, en el transcurso se coordinó la reserva del lugar, del día y la hora señalada, y se coordinó la adquisición de los materiales e insumos a utilizarse, así como también la organización de la movilización hacia la ciudad en mención (Anexo 5)

Teniendo en cuenta que en la actualidad existen muy pocas intervenciones educativas publicadas acerca de la prevención de distrés asociado a condiciones laborales en trabajadores de una empresa de Fideos y Tallarines en la ciudad de Cuenca, se consideró el modelo ARIPE como el adecuado para usar en la intervención. (Susseret et al., 2018)

La intervención educativa fue de gran aporte para poder ayudar a la promoción de salud ocupacional que responda de manera adecuada al riesgo laboral, en este caso el distrés. Esto es de importancia no solo para mejorar las condiciones de trabajo sino también para garantizar la calidad del producto que la empresa

ofrece, ya que si los trabajadores están bien la productividad aumenta, y por ende las ganancias de la empresa se multiplican (Aulestia, 2018).

3. NIVEL DE CONOCIMIENTO Y OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Los participantes fueron todos trabajadores tanto del área administrativa como del área operativa de la empresa Fideos y Tallarines Rica Pasta, fabrica ubicada en la ciudad de Cuenca, conocían de manera general acerca del estrés laboral y sus causas, la mayoría había oído hablar de estrés y algunos participantes habían experimentado algunos síntomas de distrés como dolores de cabeza y musculares, ansiedad e irritabilidad, sin embargo, nadie había llegado a sentir depresión.

La mayoría de ellos atribuye a que en ciertos días el trabajo es más exigente y el clima se torna tenso.

Sin embargo, no conocían los tipos de estrés, y que uno es beneficioso y otro es el perjudicial, tampoco sabían que las causas eran variadas y no solo por la exigencia laboral, tampoco las variadas consecuencias y que pueden desencadenar una depresión que pueden ser físicas, psicológicas y comportamentales y por tanto tampoco conocían métodos o tácticas para afrontar este factor psicosocial, mucho menos maneras de prevenir o minimizar las causas del distrés.

Sobre estos temas se delinearón los objetivos de aprendizaje.

Después de la Intervención Educativa los trabajadores fueron capaces de:

- a)** Identificar correctamente al menos 5 causas aprendidas de distrés, las cuales serán la pauta para aplicar métodos de prevención.
- b)** Comprometerse a ayudar a sus compañeros con técnicas aprendidas en caso de presentarse distrés durante su trabajo.

- c) Comprometerse a adoptar conductas adecuadas brindadas en la clase para poder aportar a que el clima laboral sea apropiado y seguro para todos en la empresa.
- d) Identificar 4 síntomas, consecuencia del distrés laboral los cuales podrán ser afrontados en el momento en que se presenten.

4. REALIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN EDUCATIVA

A continuación, se describe como fue realizada la intervención educativa la cual consta de una apertura, un cierre y la descripción de cada fase del método ARIPE.

Este método ayuda la aplicación de conocimientos y su consolidación y es un método eficaz para el aprendizaje de los trabajadores en la empresa, es un método suizo que es una guía de la enseñanza (Susseret et al., 2018)

En la presente intervención prevalecieron los derechos, el bienestar general y la seguridad de los participantes.

4.1 Apertura

Se recibió a los participantes con cordialidad y se les extendió la hoja en donde firmaron su asistencia y su autorización para ser fotografiados con fines didácticos y pedagógicos (Anexo 9)

Inicialmente se les mostro 2 imágenes las cuales se les pregunto con qué imagen se identificaban, luego ellos escogieron cada uno una imagen y se les dijo que explicaran brevemente su nombre y porque escogieron esa imagen.

Finalmente se entregó una hoja en donde se realizaron preguntas sencillas para evaluar el nivel de conocimiento del tema a impartirse, específicamente evaluar a qué nivel conocían del tema. (Anexo 3.2)

4.2 Ajustar

En el primer nivel del método duro 5 min y se capturó la atención de los participantes con un video corto animado "Napo en...cuando estas estresado" de las causas y consecuencias del estrés, usando el método de video-lección, usado para sensibilizar a los participantes e introducir el tema.

Los participantes prestaron atención al video y describieron cada uno la emoción y situaciones que observaron en él.

Se uso videos del personaje Napo que es un personaje que ofrece vivencias acerca de temas de seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos, es un personaje de las Campañas "Trabajos saludables" de la EU-OSHA (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, Agencia del Departamento de trabajo de los Estados Unidos).

4.3 Reactivar

Esta fase duro 10 min, en donde se usó el método biográfico narrativo para evaluar conocimientos previos y vivencias del tema a tratar se brindó una historia narrada por la capacitadora de una vivencia personal que reflejaba el estrés en la vida de un trabajador.

Inicialmente no se nombró, quien era la protagonista de la historia, y solo al final de la misma se nombró que la protagonista era la misma facilitadora.

Los participantes al sentirse más cómodos y confiados pudieron contar si han vivido algo parecido mediante sus historias y experiencias tanto personales como de conocidos, vivencias con episodios de estrés en donde su entorno fue el afectado.

Mediante una cartelera se realizó la escritura de una emoción que esto provoco. Cada participante recordó y conto su historia y escribió cada uno en un papel el sentimiento o emoción que les provoco tanto sus experiencias como la historia narrada por la facilitadora los cuales fueron pegados en una cartelera.

4.4 Informar

En esta etapa que duro 20 min se procedió a generar nuevos conocimientos con el método de exposición con Power Point los temas fueron:

- ✓ Conceptos de distrés laboral
- ✓ Factores que desencadenan el distrés
- ✓ Consecuencias del distrés.
- ✓ Estrategias de prevención y afrontamiento

El método usado fue la bolsa mágica, con tarjetas de colores en donde estaban escritas las causas que desencadenan distrés y las consecuencias con lo cual los participantes debieron sacar cada tarjeta lo que ellos consideren cuales son y pegarlos en un cartel mediante el método de árbol de problemas. En donde en la base del árbol colocaron las causas y las consecuencias fueron puestos en el área de las ramas y hojas.

Para las consecuencias del distrés se formaron parejas las cuales prepararon una interpretación corta teatral con el método pedagógico - teatral en donde interpretaron las consecuencias y las técnicas de prevención, aprendidas. Los participantes estuvieron atentos a las instrucciones y sobre todo al tiempo en el que cada actividad se debía desarrollar.

4.5 Procesar

En esta fase se procesaron, se aplicaron y consolidaron los conocimientos adquiridos, esta fase duro 15 min, los conocimientos procesados se basaron en los temas vistos en la fase de informar.

Se uso como método la olla de la suerte con la cual se colocaron varias tarjetas con preguntas acerca de los temas tratados y cada persona escogió a la suerte 1 tarjeta en donde respondió la pregunta tanto de verdadero y falso como preguntas abiertas en caso de acertar se dio un incentivo como un dulce en caso contrario se hizo retroalimentación con una discusión critica.

Se conformaron grupos de 4 personas en donde se les proporcionó las instrucciones de un escenario hipotético de distrés y entre ellos lo discutieron para obtener las causas, consecuencias y prevención, lo cual lo expusieron de manera rápida a todos.

Todos estuvieron atentos a las instrucciones de la facilitadora y a los tiempos.

4.6 Evaluar

Esta etapa duró 10 min, se evaluó los contenidos vistos durante la intervención educativa. En donde se hizo retroalimentación y reflexiones.

Se realizó mediante el método de la Pelota de Turno con preguntas directas a los participantes con una pelota que pasó de mano en mano y respondieron verdadero o falso y preguntas abiertas hechas por la facilitadora y finalmente llenaron el formulario de evaluación. (Anexo 3)

4.7 Cierre

El cierre se dio de manera cordial y en un ambiente ameno y de confianza en donde los participantes pudieron exponer sus dudas o recomendaciones, los participantes fueron libres de expresarse, culminaron contestando el test final para la evaluación de los conocimientos adquiridos

5. MEDICIÓN DE LA INTERVENCIÓN EDUCATIVA

La intervención educativa permitió promover la prevención de distrés asociado a condiciones laborales en trabajadores en una empresa de Fideos y Tallarines en la ciudad de Cuenca, he incentivó el cambio de comportamiento de los trabajadores de la industria alimenticia lo cual nos ayudará a la prevención de patologías a causa de factores psicosociales principalmente la prevención de depresión.

La evaluación de la intervención consistió en una evaluación general sobre el aprendizaje y los objetivos del conocimiento, una escala de puntuación de escala

de Likert, las opciones de respuesta variaron de 1 ("Totalmente en desacuerdo") a 5 ("Totalmente de acuerdo"), un apartado sobre la satisfacción de los participantes con escala numérica del 1 al 10, 1 (muy bajo) a 10 (muy bueno) y datos demográficos (Anexo 3).

Las evaluaciones tanto la de apertura como la de cierre fueron llenadas in situ por cada participante y recolectadas por la facilitadora de la intervención, estas 2 pruebas fueron las mismas, sin embargo, se las hicieron para evaluar la adquisición de conocimiento por parte de los participantes en la intervención educativa, las cuales además fueron custodiadas y procesadas para obtener los resultados.

Estas preguntas midieron los objetivos de aprendizaje y fueron:

- 1) El distrés es:
- 2) ¿Qué puedo hacer para prevenir el distrés en mi lugar de trabajo?
- 3) ¿Cuáles son algunas causas que pueden ocasionar el distrés?
- 4) ¿Cuáles son las consecuencias del distrés?
- 5) ¿De qué manera puedo afrontar el distrés?

Se realizó una evaluación al final de la Intervención Educativa con el fin de medir si se cumplieron los objetivos planteados, si existió un ambiente propicio, si la facilitadora de la intervención fue asertiva, si hubo aceptación y participación por parte de los trabajadores y evaluar si la metodología empleada fue la adecuada. Con lo cual si hubo alguna inquietud, duda o recomendación todo ello fue despejado oportunamente.

La evaluación fue un instrumento sencillo que se usó respetando la integridad y anonimato de los participantes.

6. RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN EDUCATIVA

6.1 Evaluación General de la intervención Educativa

Los 8 participantes de la intervención educativa completaron y entregaron su hoja de evaluación. Los participantes fueron 3 mujeres y 5 hombres, su edad promedio es de 41 años (rango: 30-54) (Anexo 4)

Los participantes evaluaron 11 ítems.

La afirmación "Además de la teoría gane habilidades prácticas" recibió el valor más bajo (valor medio 4.5), mientras que la afirmación "El instructor estaba bien preparado" fue acordado por todos ellos (media 5,00).

En general, los participantes se mostraron satisfechos con el curso (media 4,82) como lo muestran los valores promedio de la evaluación presentada en la Tabla 1 a continuación. La calificación general fue 9.38, que es un muy buen resultado.

Tabla 1

Resultados de la Evaluación General del Curso

Ítem	Media	Rango
1)El instructor estaba bien preparado.	5.00	5.00 - 5.00
2)Las instrucciones eran fáciles de seguir.	4.88	4.00 - 5.00
3)El instructor explicó todo muy bien.	5.00	5.00 - 5.00
4)El instructor nos proporcionó la retroalimentación adecuada cuando fue necesaria.	5.00	5.00 - 5.00
5)El instructor fue capaz de responder nuestras preguntas de manera satisfactoria.	4.88	4.00 - 5.00

6) Considero relevante el contenido práctico del curso.	4.88	4.00 - 5.00
7) Estoy satisfecho con la duración del curso.	4.88	4.00 - 5.00
8) El curso hará mi trabajo menos dañino para mi salud.	4.25	0.00 - 5.00
9) El curso fue una buena inversión de tiempo.	5.00	5.00 - 5.00
10) Además de la teoría gané habilidades prácticas.	4.5	3.00 - 5.00
11) Aprendí habilidades útiles durante el curso.	4.75	3.00 - 5.00
Promedio	4.82	

Elaborado por Mishelle Almeida

6.2 Análisis de los logros alcanzados

-Objetivos de aprendizaje (preguntas 3 y 4, Anexo 3):

Pregunta 3: Nombre al menos 5 causas de distrés, las cuales son la pauta para aplicar métodos de prevención

Pregunta 4: Nombre al menos 4 consecuencias de distrés

Los 8 participantes (100%) respondieron correctamente las dos preguntas sobre el logro de los objetivos de aprendizaje.

-Intención de conducta (pregunta 5 y 6, Anexo 3):

Pregunta 5: Juanito desea aportar para mejorar el clima laboral. ¿Qué conductas debe comprometerse a seguir?

Pregunta 6: María desea mejorar su salud mental y prevenir el distrés. Para lograrlo ella debe realizar ciertas pautas para prevenir ¿Qué deberá hacer? Proponga alternativas.

Estas preguntas sobre la intención conductual fueron respondidas correctamente por todos los participantes (100%)

-Conocimiento (pregunta 1, Anexo 3):

Pregunta 1: ¿Cuánto tiempo debe pasar para que el distrés pueda ser causa de depresión en el ámbito laboral y que personas son las que lo padecen?

Todos los participantes (100%) también respondieron esta pregunta correctamente.

En cuanto a los test de inicio y final se pudo apreciar la diferencia entre los 2 test ya que se evidencio que los participantes adquirieron los nuevos conocimientos en la intervención y lo hicieron con compromiso y atención. (Tabla 2) (Anexo 3)

Tabla 2

Resultados prueba inicial y final

Preguntas	Prueba inicial		Prueba final	
	Correcto	Incorrecto	Correcto	Incorrecto
1) El distrés es:	5	3	8	0
2) ¿Qué puedo hacer para prevenir el distrés en mi lugar de trabajo?	7	1	8	0
3) ¿Cuáles son algunas causas que pueden ocasionar el distrés?	1	7	6	2
4) ¿Cuáles son las consecuencias del distrés?	0	8	6	2
5) ¿De qué manera puedo afrontar el distrés?	2	6	6	2

Elaborado por Mishelle Almeida

6.3 Análisis de las preguntas abiertas

Este este espacio se procedió a recibir de los participantes sugerencias y recomendaciones, cuando se les pregunto a los participantes que es lo que más les gusto del curso dijeron que: la capacitación fue impartida de manera sencilla y clara, aprendieron cómo comportarse en el trabajo para que el clima laboral sea adecuado, aumentaron sus conocimientos, les pareció muy buena la charla, que fomento las buenas relaciones personales en el trabajo, la manera de llegar a ellos, las técnicas que fueron didácticas, conocer sobre el distrés, y finalmente gusto mucho la manera de explicar de la facilitadora.

Y cuando se les pregunto si tenían alguna sugerencia para mejorar la intervención, lo que manifestaron fue que: les gustaría que se haga con más compañeros para que llegue a más personas, que sea más seguido seria buenísimo, les gustaría no estar con ropa de trabajo al momento de la capacitación, y finalmente que todo estuvo claro y fue excelente.

7. DISCUSIÓN

Las actividades que se llevaron a cabo según las técnicas del método ARIPE, se hicieron satisfactoriamente.

La metodología empleada resulto muy acorde para los objetivos que se plantearon dentro de la intervención educativa.

Se pudo observar que la prueba inicial cumplió con el objetivo de evaluar conocimientos previos del tema a los participantes. (Anexo 3)

En la fase Ajustar el video presentado con el personaje Napo de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional del Departamento de trabajo de los Estados Unidos, sensibilizo a los participantes sobre situaciones causantes de distrés y las consecuencias que se pueden presentar, de las condiciones laborales que pueden incidir en el aparecimiento de distrés, se observó el distrés o estrés negativo que es el que ocasiona un exceso de esfuerzo, es una excesiva reacción, de una energía que se produce y no se consume y afecta física y psicológicamente (Osorio & Niño, 2017). (Anexo 10)

En la fase de Reactivar, la historia narrada por la facilitadora en donde fue la protagonista fue una buena forma de formar una atmosfera de confianza ya que gracias a ello los participantes pudieron expresar libremente sus experiencias y vivencias, la historia presento que todos los trabajadores independientemente del puesto de trabajo y su profesión, son seres humanos con pensamientos y sentimientos y por ello es importante relacionarse con su entorno de trabajo de manera adecuada. Los resultados fueron fructíferos ya que pudieron identificar que muchos de ellos estaban padeciendo distrés sin saberlo y esto dio paso a que se conectara con sus emociones ya que ellos estaban interesados en precautelar su salud mental y emocional y saber de qué manera podían afrontar el distrés.

En la fase de Informar la presentación a manera de exposición con Power Point, didáctica y vistosa y las técnicas empleadas como el árbol de problemas y la interpretación teatral funcionaron a la perfección ya que al aprender los conceptos pudieron identificar que las causas y las consecuencias del distrés pueden ser prevenidas y enfrentadas respectivamente.

La visualización de estos conocimientos permitió que los participantes discutan entre si asimilando los nuevos conocimientos a su vez que a manera de juego y con técnicas de andragogía y la presentación por parte de la facilitadora hizo que los participantes comprendieran de mejor manera los conceptos y se les hiciera fácil identificarlos. (Anexo 10)

En la fase de Procesar con la conformación de grupos en donde discutieron escenarios hipotéticos de distrés fue magnifico ya que ellos interpretaron escenarios que podrían suscitarse dentro de su lugar de trabajo haciendo así el ejercicio mucho más efectivo y realista y con la técnica de la olla de la suerte se pudo consolidar los conocimientos impartidos, por el interés ya desarrollado durante la intervención, esto hizo que los trabajadores sean proactivos y las causas y consecuencias del distrés fueron entendidas en su totalidad.

Pudieron contestar las preguntas con solvencia tanto así que los participantes tuvieron la iniciativa de proponer nuevas formas de mejorar el clima laboral en la empresa y se observó el compromiso de todos.

Ya en la fase final de Evaluar la técnica de la pelota hizo que los participantes piensen de manera rápida los conceptos clave del distrés lo cual ayudo a lograr los objetivos de aprendizaje, fue una técnica de gran acogida ya que se la realizo con entusiasmo, En donde el proceso de saber si los conocimientos fueron asimilados fue de gran importancia y efectividad.

La evaluación de la intervención y las respuestas dadas en las preguntas que se propusieron para valorar los objetivos de la intervención, la intención de comportamiento y el conocimiento dieron resultados óptimos ya que se pudo constatar que el cambio de comportamiento se dará en el tiempo ya que ellos desean estar bien por su familia y quieren ser aporte positivo en la empresa, al ser constituida por pocas personas.

Este proceso es más llevadero y se logró que el compromiso sea real ya que ellos ven a sus compañeros de trabajo como una segunda familia, su lugar de trabajo es su segundo hogar y ellos están dispuestos a aportar para que las condiciones de trabajo sea las adecuadas, saludables y seguras para todos.

8. CONCLUSIONES

La intervención educativa resulto exitosa ya que los participantes al culminar la misma identificaron las causas y consecuencias de distrés a nivel laboral.

También al final de la intervención los participantes conocieron las técnicas de prevención de distrés y también la manera de cómo afrontar los síntomas de distrés una vez ya instaurado en el organismo.

Los trabajadores de esta industria alimenticia pudieron darse cuenta que su salud mental es sumamente importante para su desarrollo integral como trabajadores y que son tomados en cuenta no solo como una fuerza productiva

sino como lo que son seres humanos, tomados en cuenta como individuos más no recursos.

Es importante que las empresas sean grandes o pequeñas implementen programas de bienestar que aborden la cultura empresarial en su totalidad para precautelar la salud mental de sus trabajadores en este caso de la industria alimenticia.

En estos casos las intervenciones son claves ya que ayudan a brindar asistencia de manera práctica que a corto y a largo plazo es beneficioso para las organizaciones ya que, al formar a sus trabajadores con nuevos conocimientos de salud mental, ellos a su vez pueden ayudar a formar a nuevos trabajadores que ingresen a laborar a la empresa, así se forma una cadena de conocimiento y bienestar psicosocial organizacional.

Es importante que las empresas tengan e instauren iniciativas de bienestar para sus colaboradores como espacios adecuados para su distracción en sus pausas de trabajo, y canales de comunicación dedicados a compartir sus historias y experiencias en donde la premisa sea la escucha atenta y la resolución de conflictos y que los programas de bienestar como las intervenciones educativas sean continuas para que en realidad se produzca un cambio de conducta con conciencia y verdadera acción.

Es también trascendental que se tome en cuenta a las personas en su diversidad ya que hay personas que son más susceptibles que otras a padecer de ciertas condiciones mentales y patologías.

Los colaboradores al estar bien en su estado psicosocial se comprometerán mucho más con sus labores en la empresa, poniendo mucha energía y pasión en el trabajo evitando así que los trabajadores se sientan resentidos porque sus necesidades en el lugar laboral no están satisfechas y esto les representa infelicidad, lo cual al contrario de lo que se creía afecta a su vida en general.

La alta gerencia y jefatura se comprometieron a fomentar una cultura libre de estrés, ansiedad y miedo, al promover un bienestar integral en su empresa alimenticia.

Los participantes se comprometieron a adoptar conductas adecuadas para prevenir que el clima laboral se torne perjudicial para todos en la empresa.

El nuevo compromiso adquirido por parte de los trabajadores es un compromiso efectivo ya que ellos desean que el clima laboral sea saludable ya que los participantes interiorizaron que su bienestar psicosocial no solo implica que ellos y sus familias estén bien, sino que hace que la productividad en la empresa aumente y al aumentar está, la empresa es más rentable y esto su vez hace que los puestos de trabajo se mantengan y se mejoren.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Ansoleaga, E., Díaz, X., & Mauro, A. (2016). Asociaciones entre distrés, riesgos psicosociales y calidad del empleo en trabajadores/as asalariados/as en Chile: una perspectiva de género. *Cadernos de Saúde Pública*, 32(7), 1–13. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00176814>
- Aulestia, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial como causa de estrés laboral en personal administrativo de una institución de educación superior: estudio de caso en la ciudad de Quito. *Gestión Joven*, 19, 22–38.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=134650047&lang=es&site=ehost-live>
- Cevallos, A. (2014). *El nivel de estres socio-laboral en una institución financiera*. Universidad de las Américas.
- Davila, X. (2014). *Factores internos que influyen en el estres laboral y desempeño de los colaboradores del area de call center*. Universidad de las Américas.
- Esparza, M. (2015). *Dimensiones Psicosociales, correlacionadas con el Estrés Laboral en los servidores y funcionarios de Casa Matriz del Banco Nacional de Fomento* [Universidad Central del Ecuador]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/3309/1/10083.PDF>
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). Estrés en el entorno laboral. *CULCyT*, 15(64), 13. http://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/vacunaciones/VacGruposRiesgo/docs/Entorno_Laboral.pdf
- Martínez, P. (2016). *Los factores psicosociales laborales relacionados la distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato.
- Montoya, E. (2017). *Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la empresa Manpower Lince, Lima 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Osorio, J., & Niño, L. (2017). Estres Laboral : Estudio De Revision. *Revista*

Diversitas - Perspectivas En Psicología, 13(1), 81–90.

- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 139–167. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
- Susseret, N., Kutz, L., Bauleo, M. F., & Radon, K. (2018). Fortaleciendo la Responsabilidad Social en futuros arquitectos – Entrenamiento para el control de las condiciones de empleo en las obras de construcción. *Eje N° 4- Educación, Futuro, Sociedad y Trabajo Fortaleciendo*.
- Valdeiglesias Medina, K. (2019). “*Factores De Riesgo Asociados Al Estrés Laboral En Trabajadores De Una Fábrica De Alimentos. Arequipa. 2018.*”

10. ANEXOS

Anexo 2

Plan Didáctico ARIPE – Esquema

Plan (60 min. Sesión)					
Fase del ARIPE	Ajustar	Reactivar	Informar	Procesar	Evaluar
Minutos	5 min.	10 min.	20 min.	15 min	10 min.
Contenido	Se captará la atención de los participantes con un video corto <i>"Napo en...cuando estás estresado"</i> de las consecuencias del distrés	Historia narrada por la capacitadora de una vivencia personal que refleja el distrés en la vida de un trabajador. Los participantes deberán contar si han vivido algo parecido, con episodios de distrés	Conceptos de distrés laboral Definiciones Factores que desencadenan el distrés Consecuencias del distrés. Estrategias de prevención	Definición de distrés Factores que desencadenan el distrés Consecuencias del distrés, Estrategias de prevención	Se evaluarán los contenidos vistos durante la intervención educativa

<p>Método</p>	<p>Demostración de un video educacional</p>	<p>Narración de historias y experiencias</p> <p>Mediante una cartelera se realizará la escritura de una emoción que esto provoco</p>	<p>Con una bolsa con tarjetas con los factores que desencadenan distrés y consecuencias con lo cual ellos deberán sacar cada tarjeta lo que ellos consideren cuales son y pegarlos en un árbol de problemas</p> <p>Para las consecuencias del distrés se formarán parejas para que preparen una interpretación corta teatral</p> <p>Se aplicarán las técnicas de prevención</p>	<p>Olla de la suerte con la cual se colocarán varias tarjetas con preguntas acerca de los temas tratados y cada persona sacará 1 tarjeta en donde responderá la pregunta en caso de acertar se dar un incentivo como un dulce en caso contrario se hará retroalimentación,</p> <p>Se conformarán grupos de 4 personas en donde se las dará un escenario de distrés y entre ellos lo discutirán para obtener los causas, consecuencias y prevención, lo cual lo</p>	<p>Se realizará mediante preguntas directas a los participantes con una pelota que pasará de mano en mano y deberán llenar el formulario de evaluación.</p>
---------------	---	--	---	--	---

				expondrán de manera rápida a todos	
Instrucciones para los participantes	Deben prestar atención al video y deben describir cada uno la emoción y situaciones que observaron	Deberán recordar y contar su historia y escribir cada uno en un papel el sentimiento o emoción que les provoco los cuales serán pegados en una cartelera	Estar atentos a las instrucciones de la facilitadora y a los tiempos que serán dados para realizar las actividades.	Deberán estar atentos a las instrucciones de la facilitadora y estar atentos a los tiempos	Se deberá comentar a los trabajadores que tienen 10 minutos para resolver la evaluación
Materiales	Video Computadora Pantalla Retroproyector Sillas	Hoja de papel y esfero y cartelera para pegar los papeles	Tarjetas, bolsa plástica, computadora	Tarjetas, canasta, dulces	Hoja impresa de la evaluación para cada uno de los participantes (8)

Observaciones	La sala debe contar con espacio suficiente para comodidad y observación cómoda del video	Se deberá contar con un espacio para poder hacerlo como cartelera en donde se pegarán los papeles	Se deberá contar con un espacio amplio para realizar las actividades	Se realizará en un espacio amplio	En caso de presentarse dudas o recomendaciones, los participantes serán libres de expresarse.
---------------	--	---	--	-----------------------------------	---

Adaptado de CIH-LMU

Anexo 3

Evaluación – Formulario

FORMULARIO DE EVALUACIÓN

MIRANDO AL DISTRÉS DE FRENTE Y SI MIEDO

Evaluación del Curso Distrés Laboral

1. Fecha del curso: 07/05/2021
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 al menos 5 causas de distrés, las cuales son la pauta para aplicar métodos de prevención

4. Nombre al menos 4 consecuencias de distrés

Intención de conducta

5. Juanito desea aportar para mejorar el clima laboral. ¿Qué conductas debe comprometerse a seguir?

6. María desea mejorar su salud mental y prevenir el distrés. Para lograrlo ella debe realizar ciertas pautas para prevenir

¿Qué deberá hacer? Proponga alternativas.

Conocimientos

1. “¿Cuánto tiempo debe pasar para que el estrés pueda ser causa de depresión en el ámbito laboral y que personas son las que lo padecen?”

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
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Satisfacción general con el curso

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:

¡¡Muchas gracias por participar!!



TEST INICIAL / FINAL

Señale con una cruz en la celda izquierda la/s opción/es correcta/s:

1) El distrés es:

<input type="checkbox"/>	a) Un estado que la persona siente sin ninguna razón
<input type="checkbox"/>	b) Un sentimiento de tristeza que pasa rápido
<input type="checkbox"/>	c) Es un estado que produce agobio, angustia y tensión que deteriora el organismo
<input type="checkbox"/>	d) Un momento en el día de cada persona

2) ¿Qué puedo hacer para prevenir el distrés en mi lugar de trabajo?

<input type="checkbox"/>	a) Comportarme de manera grosera con mis compañeros
<input type="checkbox"/>	b) Pelear con mis compañeros y con jefes
<input type="checkbox"/>	c) Dejar acumulado el trabajo por no hacerlo en el tiempo adecuado y no cumplir.
<input type="checkbox"/>	d) Cumplir con mi rol en la empresa y ser amable con todos mis compañeros y superiores.

3) ¿Cuáles son algunas causas que pueden ocasionar el distrés?

<input type="checkbox"/>	a) Frustración en tareas que fallan
<input type="checkbox"/>	b) Sobrecarga de trabajo
<input type="checkbox"/>	c) Falta de motivación y seguridad en el puesto de trabajo.
<input type="checkbox"/>	d) Malas relaciones entre compañeros y superiores.
<input type="checkbox"/>	e) Todas las anteriores

4) ¿Cuáles son las consecuencias del distrés?

<input type="checkbox"/>	a) Dolor de cabeza o migraña
<input type="checkbox"/>	b) Aumento de la glucosa y triglicéridos
<input type="checkbox"/>	c) Problemas de digestión
<input type="checkbox"/>	d) Agresividad y ansiedad
<input type="checkbox"/>	e) Desgano y aislamiento

5) ¿De qué manera puedo afrontar el distrés?

<input type="checkbox"/>	a) Fomentando un espacio de trabajo de amabilidad y respeto
<input type="checkbox"/>	b) Usando la técnica de Jacobson
<input type="checkbox"/>	c) Todas
<input type="checkbox"/>	d) Expresar mis emociones, buscando ayuda con superiores y personas de confianza
<input type="checkbox"/>	e) Ninguna

Anexo 4

Lista de Participantes

No	COLABORADOR	EDAD	ESCOLARIDAD	ESTADO CIVIL	ÁREA EN LA QUE LABORA
1	Arizabala M.R.	38	Bachiller	Casado	CEO
2	Andrade M.C.	36	Cuarto Nivel	Soltera	Gerente
3	Juela S.V.	36	Bachiller	Casado	Jefe de Ventas
4	Calle M.C	62	Escolar	Viuda	Empacadora
5	Guachichullca L.R.	54	Escolar	Casado	Operario de maquina
6	Rivera C.A.	30	Escolar; Cursando Bachillerato Acelerado	Soltero	Empacador
7	Paida S.V.	44	Tercer Nivel	Soltero	Operario de Maquina
8	Barahona X.	33	Bachiller	Soltero	Operario de Maquina

Anexo 5

Materiales y Recursos

2 carteleras
Hojas de papel bond
Impresiones
Computadora
Cartel de dibujo de árbol
Canasta
Bolsa
Tarjetas
Dulces
Lugar de reuniones
Sillas
Mesa
Internet
Pelota

Anexo 6

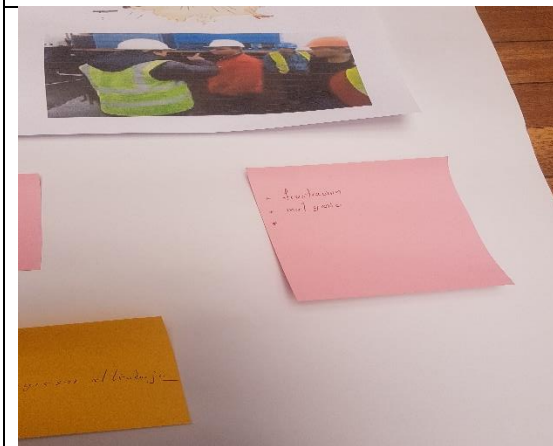
Registro fotográfico



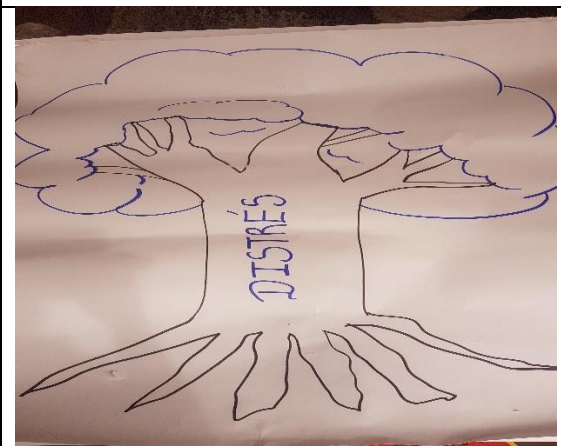
Ajustar



Reactivar



Reactivar



Informar



Informar



Informar



Informar



Informar



Informar



Informar



Procesar



Procesar



Procesar



Evaluar



Evaluar



Evaluar



Evaluar



Evaluar

Anexo 7

Invitación a la Intervención educativa

Fideos y Tallarines Rica Pasta

Cuenca, Ecuador

03 de mayo de 2021

Ing. María Caridad Andrade

Gerente General

Tengo el gusto de hacerle extensiva la invitación a usted y a todos sus colaboradores a la capacitación en donde se desarrollará el tema de distrés laboral, esta se llevará a cabo el día 7 de mayo del 2021 a las 3:30 pm, con una duración de 1 hora, en las instalaciones de la empresa.

Sera de gran importancia y realce su presencia y de todos los colaboradores de la empresa

Esperando contar con todos ustedes me despido afectuosamente.

Att. Mishelle Almeida

Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional

Universidad de las Américas

Anexo 8

Cartel de invitación



Anexo 9

Registro de Asistencia

Intervención Educativa Distrés

Con la presente autorizo que me tomen fotos y la usen con fines académicos

No	Nombre y Apellido	Cédula	Firma
1		0102367703	
2		010685350-0	
3		0103192457	
4		0106378607	
5		0104934138	
6		0103663555	
7		0141721356	
8		0138745192	

Anexo 10

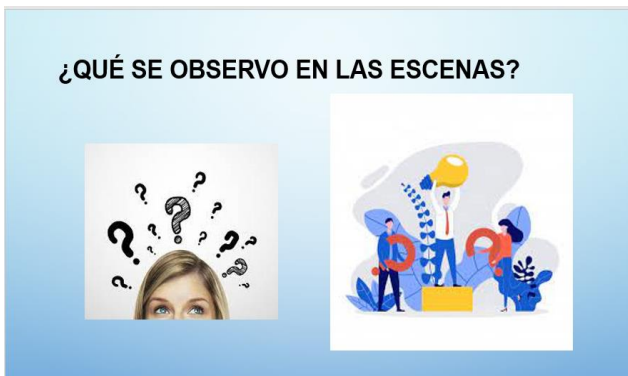
Presentación Intervención Educativa



1



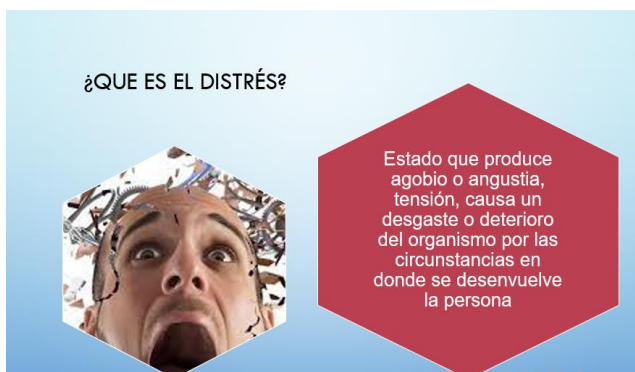
2



3



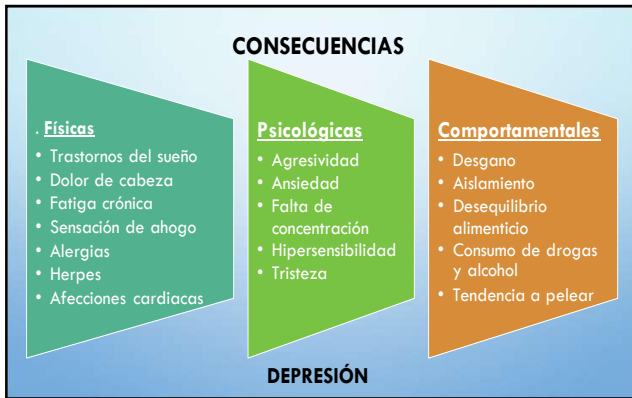
4



5



6



7

Prevención

- Cumplir a cabalidad mi rol en la empresa
- Amabilidad con todos
- Tener seguridad laboral y rediseño de puestos de ser necesario

Afrontamiento

- Técnica de Jacobson
- Comunicar incomodidad
- Ejercicios de respiración
- Ejercicios Físicos
- Comportamiento de ayuda a los demás y ser empático

8

Muchas Gracias!

9

