



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

TEMA:

**Propuesta de intervención conductual con técnicas activas aplicadas
por Psicólogos clínicos para aliviar el estrés laboral en colaboradores
de la empresa COMUMAP.**

AUTORA:

Andrade Eugenio, Nathaly Vanessa

TUTORA:

Psi. Cl. Peñafiel Torres, Carolina Eugenia, Mgs

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA**

**Guayaquil, Ecuador
9 de septiembre del 2019**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Andrade Eugenio, Nathaly Vanessa** como requerimiento para la obtención del título de Licenciatura en Psicología Clínica.

TUTORA

f. _____

Psi. Cl. Peñafiel Torres, Carolina Eugenia, Mgs

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Psic. Alexandra Galarza Colamarco

Guayaquil, 9 de septiembre del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Andrade Eugenio, Nathaly Vanessa**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Propuesta de intervención conductual con técnicas activas aplicadas por Psicólogos clínicos para aliviar el estrés laboral en colaboradores de la empresa COMUMAP**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 9 de septiembre del 2019

LA AUTORA

f. _____

Andrade Eugenio, Nathaly Vanessa



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

AUTORIZACIÓN

Yo, **Andrade Eugenio, Nathaly Vanessa**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Propuesta de intervención conductual con técnicas activas aplicadas por Psicólogos clínicos para aliviar el estrés laboral en colaboradores de la empresa COMUMAP**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.


Guayaquil, 9 de septiembre 2019

LA AUTORA:

f. _____

Andrade Eugenio, Nathaly Vanessa

INFORME DE URKUND

URKUND	
Documento	Propuesta de intervención conductual con técnicas activas aplicadas por Psicólogos clínicos para aliviar el estrés laboral en colaboradores de la empresa COMUMAP. - Nathaly Andrade.docx (D55065102)
Presentado	2019-08-27 18:07 (-05:00)
Presentado por	nesa_ae@hotmail.com
Recibido	carolina.penafiel.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	Andrade Eugenio, Nathaly Vanessa Mostrar el mensaje completo
	 0% de estas 29 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

TEMA: “Propuesta de intervención conductual con técnicas activas aplicadas por Psicólogos clínicos para aliviar el estrés laboral en colaboradores de la empresa COMUMAP.”

ESTUDIANTE: Nathaly Vanessa Andrade Eugenio

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

INFORME ELABORADO POR:

**Psi. Cl. Carolina Peñafiel Torres. Mgs.
DOCENTE TUTOR**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la valentía y fortaleza para continuar y culminar con parte del propósito profesional que me propuse algún día.

A mis padres Washington y Elena por ser esa guía y motivación para que continuara y no dejara mis metas a medias.

A mis hermanas Betsy y Tatiana, quienes a más de ser mi apoyo emocional fueron parte importante de mi crecimiento profesional. También gracias a mi sobrino por las ideas creativas que contribuyeron a la formación de esta propuesta.

A mis amigas Katherine y Maira por estar siempre pendientes y brindarme su apoyo incondicional y leal durante mi vida universitaria.

Un sincero agradecimiento a la empresa COMUMAP por abrirme las puertas para exponer mí propuestas y posteriormente ponerla en práctica como plan de acción. A mi amiga la Lic. en Trabajo Social Amanda Ortiz quien no dudo jamás de mi profesionalismo y me apoyo en el proceso de la formulación de esta intervención.

Por último y más importante gracias a mi tutora y maestra Psi. Cl. Carolina Peñafiel, por el seguimiento y constante autodesarrollo personal al que me empujaba con su orientación.

DEDICATORIA

Dedico este esfuerzo a mis padres, a mis hermanas, mi sobrino, mi cuñado y amigas, quienes fueron parte fundamental de cada etapa que tuve que superar para obtener con orgullo este gran logro.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Psic. Alexandra Galarza Colamarco

DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Psic. David Aguirre P., D

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Psic. Marcia Colmont , Mgs

OPONENTE

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
JUSTIFICACIÓN	3
CAPITULO 1	4
1 EL ESTRES	4
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2 FUNDAMENTACION DEL PROBLEMA	9
1.3 CAUSAS Y EFECTOS QUE SE PRODUCEN ANTE EL ESTRES	14
1.4 RELACION DE LA PROBLEMÁTICA CON LA TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL	17
1.5 VISIÓN DE LAS NECESIDADES, INTERÉS, PROBLEMAS Y SOLUCIONES (NIPS)	18
CAPÍTULO 2	20
2 PROTOCOLÓ DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN	20
2.1 BASES LEGALES	20
2.2 REGLAMENTO DE LA EMPRESA, SOLO ARTICULOS QUE HABLEN SOBRE EL CUIDADO DEL EMPLEADO.....	26
2.3 HISTORIA DE LA PSICOTERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL.....	26
2.4 POSTULADOS BÁSICOS DE LA TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL	31
2.5 HERRAMIENTAS DE INTERVENCIÓN COGNITIVA	33
2.6 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	37
CAPÍTULO 3	39
3 PROPÓSITOS Y FINALIDADES DE LA PROPUESTA	39
3.1 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	39
3.2 OBJETIVOS GENERAL	39
3.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	40
3.4 PRETENSIONES INICIALES	40
3.5 ESTRATEGIAS DE LA PROPUESTA.....	41
3.6 POBLACIÓN BENEFICIARIA.....	41
3.7 HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN	42
3.8 HIPÓTESIS GENERADA A PARTIR DE LAS ENCUESTAS	44
3.9 ANÁLISIS DE DATOS.	44
CAPITULO 4	50
4 CONSECUENCIAS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	50
4.1 PROPUESTA DE INTERVENCION.	50
4.2 DATOS GENERALES DE LOS TALLERES	52
4.3 PLANIFICACIÓN DE LOS TALLERES	53
4.1 CONCLUSIÓN	69
4.2 RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS	72

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Situaciones, estresores y posibles respuestas	15
Tabla 2: Tipos de Riesgos Psicosociales Laborales	16
Tabla 3: Interpretación de resultados de Riesgo Psicosocial	43
Tabla 4: Resultados globales	46
Tabla 5: Descripción de la estructura de la propuesta	51
Tabla 6: Taller 1	54
Tabla 7: Taller 2	57
Tabla 8: Taller 3	60
Tabla 9: Taller 4	63
Tabla 10: Taller 5	68

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: Estrés en la Organización 16

Gráfico 2: Muestra..... 44

Gráfico 3: Muestra..... 44

Gráfico 4: Población evaluada..... 45

Gráfico 5: Población evaluada (áreas)..... 46

Gráfico 6: Dimensiones de Riesgo Psicosocial..... 47

RESUMEN

Para la preparación de este trabajo se llevó a cabo una investigación psicológica que efectivamente ayuda a crear una intervención con técnicas grupales en las que trabajaremos con grupos operativos, lo que ayudará a la intervención de colaboradores que están bajo niveles de estrés en el área de trabajo - emocional.

La propuesta de intervención se trabajó con la empresa COMUMAP de la provincia de Santa Elena - Chanduy, se dedica a la exportación de mariscos, cuenta con un total de 500 empleados entre el área administrativa y las diferentes áreas que conforman la producción y distribución de mercancías. Se contó como un instrumento de aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, que ayudó a recopilar información relevante en diferentes entornos, tales como: carga y ritmo de trabajo, desarrollo y competencia laboral, liderazgo y autonomía, acción y control, trabajo organización, recuperación, apoyo y apoyo, acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicto al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia (trabajo - familia), estabilidad laboral emocional, salud percibida.

Cuestionario que ayudó a obtener resultados generalizados, observando una gran incidencia, en el factor de doble presencia (laboral - familiar), que genera condiciones de riesgo con altos niveles de estrés, produciendo incidencia en la falta de concentración, absentismo, bajo rendimiento laboral.

***Palabras clave:** Terapia cognitiva, estrés laboral, ambiente de trabajo, sobrecarga de trabajo, técnica grupal, grupo operativo.*

ABSTRACT

For the preparation of this work a psychological investigation was carried out that effectively helps to create an intervention with group techniques in which we will work with operational groups, which will help the intervention of collaborators who are under stress levels in the work area - emotional.

The intervention proposal was worked with the company COMUMAP of the province of Santa Elena - Chanduy, it is dedicated to the export of seafood, has a total of 500 employees between the administrative area and the different areas that make up the production and distribution of merchandise. It was counted as an instrument of application of the psychosocial risk questionnaire of the Ministry of Labor, which helped to collect relevant information in different environments such as: Work load and rite, Development and labor competence, Leadership and autonomy, Action and control, Labor organization, Recovery, Support and support, Discriminatory Harassment, Workplace Harassment, Sexual Harassment, Workaholic, Working Conditions, Double presence (Labor - Family), Emotional work stability, Perceived health.

Questionnaire that helped to obtain generalized results, observing a great incidence, in the double presence factor (labor - family), which generates risk conditions with high levels of stress, producing incidence in the lack of concentration, absenteeism, low labor performance.

Keywords: *Cognitive therapy, work stress, work environment, work overload, group technique, operating group.*

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el estrés es un tema que está muy comercializado y por ende no ha sido lo suficientemente atendido, el interés por este tema se ha incrementado tanto así que por las características que generan los efectos tanto físicos como mentales, en la actualidad ya es considerado como un problema de riesgo psicosocial y de la salud de las personas que se encuentran activas laboralmente.

Para la elaboración del presente trabajo se realizó una investigación psicológica que ayuda de manera efectiva a crear una intervención con técnicas grupales en la que se trabajara con grupos operativos, que ayudara a la intervención de colaboradores que estén bajo niveles de estrés en el área laboral – emocional. La propuesta de intervención se trabajó con la empresa COMUMAP (Corporación Conservera Mundo Marino) de la provincia de Santa Elena – Chanduy, la empresa se dedica a la exportación de productos del mar, cuenta con una totalidad de 500 colaboradores entre el área administrativa y las diferentes áreas que conforman la producción y distribución de la mercadería.

Se contó como instrumento de aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, que ayudo a recoger información relevante en los distintos ambientes como son: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo y competencia laboral, Liderazgo y autonomía, Acción y control, Organización laboral, Recuperación, Soporte y apoyo, Acoso discriminatorio, Acoso laboral, Acoso Sexual, Adicción al trabajo, Condiciones de Trabajo, Doble presencia (Laboral – Familiar), Estabilidad emocional laboral, Salud percibida.

Cuestionario ayudo a obtener resultados generalizados, observando una gran incidencia, en el factor doble presencia (laboral - familiar), lo que genera condiciones de riesgo con niveles altos del estrés, produciendo incidencia en la falta de concentración, ausentismo, bajo rendimiento laboral.

JUSTIFICACIÓN

Los motivos que han impulsado la realización de esta investigación de proyecto de tesis, se han orientado a que uno de los trastornos que con más frecuencia influyen en la vida personal y laboral de las personas es el estrés.

Este mismo fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida diaria afectan directamente en el área cognitiva o conductual de cada persona, es por eso que a lo largo de la investigación, trato de reflejar que es necesario que se le brinde atención a cada necesidad que presente el empleado dentro del ambiente laboral, para evitar afectaciones de tipo, física, emocional o psicológica.

El presente trabajo busca abordar el estrés y en particular su vinculación con la problemática del desempeño laboral y personal, intenta además de presentar datos estadístico sobre los niveles de riesgo psicosocial dentro de la empresa, buscar la necesidad de la propuesta de un taller de técnicas activas de intervención que responde a los resultados encontrados en la población investigada, se encontró un alto índice de estrés, los cuales deben ser atendidos tomando en cuenta que con una intervención eficaz se pretenderá disminuir esta problemática.

Asimismo la importancia de un trabajo activo en función del estrés de los empleados; traerá grandes beneficios para la institución, ya que van a existir mejoras en la salud mental, mejor calidad de vida y esto se verá reflejado en el desempeño laboral.

CAPITULO 1

1 EL ESTRES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés, está catalogado como un trastorno biopsicosocial y afecta a la población mundial. Es un fenómeno social actualmente considerado como el de mayor riesgo para la salud mental de las personas que se encuentran en estado activo, no distingue edades ni condición económica, es el tema base de esta investigación, la cual toma como prioridad la evaluación de colaboradores de la empresa COMUMAP. (Corporación Conservera Mundo Marino) de la provincia de Santa Elena – Chanduy, encargada de la venta al por mayor de productos del mar.

Es importante conocer los antecedentes y la trayectoria del estrés como riesgo de salud mental, y para lograrlo es necesario mencionar ciertas teorías y conceptos de diferentes autores, quienes van a proporcionarnos información positiva y negativa entorno a este tema, también estarán integrados conceptos de tipo fisiológico y psíquico que no solo afectan al ser humano y como este ve su realidad social, además, se tomará en cuenta todos estos factores causantes de algún tipo de desequilibrio en él. Es así como cada sujeto decide de qué manera quiere sobrellevar su problemática y a su vez las opciones de respuesta que tendrán que ver con factores de tipo personal y ambiental.

Estrés es un término que se origina al final del siglo XVII con la definición del físico inglés Robert Hooke en los metales a través de la ley de elasticidad al mencionar que cuando se aplica presión sobre una estructura o cuerpo se genera un estiramiento o desgaste que a su vez produce un cambio en la forma. Esta explicación es utilizada por los médicos en el siglo XIII al hablar de que existían enfermedades que eran producto de un desgaste nervioso. Sin embargo, ya en los años treinta Hans Selye, observó que en los pacientes existían determinadas características que se mantenían independientemente de la enfermedad principal, de esta forma inicia una definición de estrés en base a la respuesta de las personas a situaciones estresantes, las cuales atentan a la homeostasis del sujeto,

dando lugar a una respuesta no específica de una consecuencia psíquica o mental. (Casuso, 2009)

En el ámbito mundial, el tema de los Factores Psicosociales en el Trabajo ha cobrado gran relevancia en los últimos años. Instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de Salud Universidad (OMS), la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) o la Agencia Europea de Salud y Seguridad, han declarado a los factores psicosociales y estrés laboral como una de las grandes prioridades en el tema del trabajo y la salud ocupacional en los próximos años (Juárez García, A., Vera Calzaretta, A., Gómez Ortiz, V., Canepa, C., & Schnall, P., 2014)

Según el CIE 10 (1995) considera que: El suceso estresante o las circunstancias desagradables prolongadas constituyen el factor causal primario y esencial, al punto de que el trastorno no habría tenido lugar sin estos impactos. Los trastornos en esta categoría pueden ser considerados así como respuestas adaptativas patológicas al estrés grave o prolongado, en el sentido de que interfieren con los mecanismos de adaptación normales, por lo cual inducen un deterioro del funcionamiento social del paciente.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) define el estrés como el cúmulo de reacciones corporales que dispone al cuerpo para la acción, en otras palabras, el estrés es una reacción necesaria para llevar a cabo respuestas cognitivas y conductuales de actividades tanto cotidianas como especiales las cuales son vinculadas con la sobrevivencia. Por otro lado, la definición general de la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2014) el estrés es también la tensión producto de situaciones angustiosas que dan paso a reacciones somáticas o mentales que en ocasiones se tornan graves, por consiguiente, el estrés no siempre es un factor de supervivencia adaptativo, ya que al tener efectos negativos en el sujeto lo desestabilizan y repercute en los espacios en los que se desenvuelve.

Se toma en cuenta como un factor que se asocia como resultado de estrés al aumento de casos de obesidad, según la SEEDO el 40% de la sociedad, que 3 de cada 10

personas con un cuadro de obesidad mantienen problemas relacionados con el estrés, y 4 de 10 tienen problemas con la ingesta de alimentos.

Pero no solo la obesidad se asocia al estrés, la American Psychological Association (2018), cuando realizó su encuesta titulada Stress in América, indica que el dinero y el trabajo encabezan constantemente la lista de factores estresantes para adultos en general, y ambos son factores estresantes comunes para la Generación Z también. Más de 8 de cada 10 (81 %) de la generación Z entre las edades de 18 y 21 reportan dinero como una fuente de estrés significativo, con casi tantos (77%) dicen lo mismo sobre el trabajo. Casi 2 de 3 Generación Z de 15 a 17 años (63%) informan que sus familias no tienen suficiente dinero y es una fuente importante de estrés.

Se habla de derechos humanos y en esta investigación hacemos referencia a los derechos del trabajo y la razón del porque toda persona tiene su derecho a trabajar, a su libre selección de trabajo y bajo las condiciones salubres y de sanidad que este merece, un salario emocional que ayude a la producción efectiva y colabore con la construcción del ambiente laboral, un salario digno, se habla de un trabajo digno apoyado en estos derechos. En la sección segunda del trabajo en la Constitución del Ecuador se dirá que el trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

Se resaltaré que, el trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar, será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones especiales en que aquél se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como labor productiva, el trabajo doméstico no remunerado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al estrés laboral o estrés en el trabajo como la reacción que puede tener el individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (Leka & Griffiths, 2004). Este tipo de estrés, propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas

consecuencias que no sólo a su salud, sino también a la de su entorno más próximo. (Leka & Griffiths, 2004)

Desde una perspectiva médica se puede definir al estrés como “un proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa de un organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden situar a las personas en riesgo de enfermedad” (Cohen, S., Kessler, R., & Underwood, L., 1995)

En nuestro país, la Constitución Política actual enfatiza la búsqueda del buen vivir o *sumak kawsay*, haciéndose más notorias las situaciones relacionadas a la salud mental del individuo, Salud mental que es definida por la Organización Mundial de la Salud “como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (OMS, 2013).

El Ecuador dentro del Modelo de Atención Integral de Salud (MAIS), se busca formar la salud mental en la atención que brinda en sus centros. Considerando que ésta es definida como un estado de armonía y equilibrio del ser humano, que le permite sentirse bien consigo mismo, realizarse en relación a sus creencias, interactuar de una manera consciente, coherente y respetuosa con su entorno cultura (MSP, 2013).

El ministro del Trabajo, y el director del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), dieron a conocer que los niveles de desempleo y subempleo no han sufrido variaciones en el país, entre septiembre de 2017 y septiembre de 2018, como consecuencia de las decisiones económicas y del Plan de Prosperidad del Gobierno Nacional.

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu) realizada a 60 mil personas, a escala nacional, demuestra que la tasa de desempleo nacional se ubicó en 4,0% para septiembre de 2018 mientras que, en el mismo mes de 2017, estuvo en 4,1%. La variación no es estadísticamente significativa.

El subempleo también permanece estable, pues actualmente se registra en 19,4 %; mientras que en septiembre de 2017 fue de 20,5 %. En tanto, la tasa de empleo adecuado es de 39,6%, cuando el año anterior fue de 40.4%. “La tasa de desempleo y subempleo se mantienen estables”, expresó el Director del INEC.

El Ministro Ledesma precisó que el Gobierno Nacional implementa políticas laborales que promueven, de forma permanente, la mejora y el fomento del empleo. Hace referencia a las políticas que dinamizan el mercado laboral y a las modernas modalidades contractuales. Preciso que se trabaja con los sectores bananero, turístico, florícola, acuícola, pesquero, de la construcción, ganadero y textil, con la finalidad de generar y formalizar aproximadamente 236 mil empleos en cuatro años, en estos sectores. También destacó las decisiones económicas adoptadas, que no afectaron al presupuesto del sector social.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)(s.f), el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Al efecto, sobre la Seguridad Industrial, en la obra “Higiene y Seguridad en el trabajo” volumen 1 de Jorge Mangosio (2008), definen de la siguiente forma:

La seguridad industrial es el conjunto de técnicas que tienen por objeto la prevención de los accidentes. A través del tiempo el énfasis puesto sobre la seguridad industrial ha ido cambiando.

Al producirse la Revolución Industrial se incrementó el número de establecimientos industriales, los cuales disponían de gran cantidad de mano de obra

debida a la desocupación en el agro por la introducción de nuevas técnicas. En tal situación, poca fue la atención puesta para resguardar la salud de los trabajadores.

A medida que transcurre el siglo XIX aumentan las presiones sociales originadas en sentimientos humanitarios, así como movimientos de trabajadores para prevenir y compensar los accidentes de trabajo. En efecto, se sostuvo que el accidente era responsabilidad del empleado y no del empleador. Distintos países emitieron leyes para resguardar al trabajador de los accidentes de trabajo.

1.2 FUNDAMENTACION DEL PROBLEMA

La problemática gira en torno a el estrés laboral y los efectos del mismo en lo que se refiera la producción de la empresa, eficacia y al compromiso, se debe identificar los principales estresores que están generando malestar sea a nivel social, empresarial, familia o personal en el ambiente emocional, para así desde ahí trabajar con la implementación de Técnicas Activas de Orientación Cognitivo Conductual, las mismas que tienen como finalidad ayudar a mejorar la salud mental y emocional de los colaboradores que acepten ser parte del trabajo; dicho trabajo deberá ser aplicado por psicólogos clínicos que conocen el manejo de las técnicas , todo esto con el fin de tener detallado el panorama de la problemática donde se trabaja.

1.2.1 CUALITATIVOS

Se considera que el estrés es visto como un fenómeno de adaptación en los ámbitos que lo rodean, sean estos, sociales, laborales, familiares y emocionales. Un fenómeno que puede provocar un malestar específico, este podría ser entendido como la reacción frente a situaciones que podría parecer amenazante, ya que hay la presencia previa de estímulos negativos.

Entonces, se puede decir que el estrés como respuesta del organismo es la reacción conductual ante estímulos agresivos o amenazantes, la demanda a el organismo impuesta por el medio ambiente, que comprende todos los cambios o reacciones adaptativas ante una alteración de su equilibrio, con la única finalidad de mantener la estabilidad ya sea

psicológica o fisiológica. Si el equilibrio no se restablece, la condición de estrés se vuelve crónica y esto podría dar paso al deterioro de la salud física y mental.

Es importante tener en cuenta que el estrés es adaptativo: una reacción ante acontecimientos externos inevitables que proporcionan un aumento en la energía corporal y mental que nos permite afrontar lo inesperado y responder a los retos de la vida. El estar expuesto a un nivel moderado de estrés es conveniente para mantener el tono vital, para estar despierto, no aburrirse y enfrentarse con energía a los retos de la vida. (Coduti, Gattás, Sarmiento, & Schmid, 2013)

Se dirá que el estrés laboral es una de las principales razones por las que la población trabajadora podría generar una serie de consecuencias graves en la empresa, ya que de existir ocasionaría una baja considerable de la productividad del personal y como resultado se puede generar:

- a.** Disminución del rendimiento físico
- b.** Rotación o fluctuación del personal.
- c.** Ausentismo.

Haciendo referencia a los factores psicosociales se podría mencionar que son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, la realización de la tarea, el entorno en el que desarrolla la tarea y el tipo de puesto; situaciones que afectan a la salud del personal y sobre todo al desarrollo del trabajo.

Actualmente estamos expuestos a vivir bajo exigencias, haciendo referencia a el ambiente laboral de las empresas, ya que constantemente están compitiendo en el mercado y se exigen a sí mismas satisfacer las necesidades de los consumidores, es por esta razón que las empresas exigen a su personal un mayor esfuerzo en cuanto a la producción, y esto como resultado tendrá un mayor grado de presión laboral para así poder sobrellevar las exigencias diarias del mercado.

Los trabajadores se enfrentan diariamente a múltiples presiones en el ámbito laboral y personal que pueden llegar a afectar el nivel de rendimiento tanto en la vida cotidiana como en el ámbito laboral lo cual afecta directamente en los objetivos de esta.

En este caso es donde los individuos se enfrentan a las diferentes situaciones que se le presentan, en la cual conlleva a una serie de cambios físicos y psicológicos, al mismo tiempo le permite responder adecuadamente a las demandas externas. (Coduti, Gattás, Sarmiento, & Schmid, 2013)

1.2.1.1 ANGUSTIA VS ESTRÉS

Vale la pena hacer una cierta comparación entre lo que se entiende por una angustia y el estrés ambas como respuestas de una situación poco o muy insoportable para cada persona.

Se dice que la angustia va a ser toda intranquilidad o inquietud de suma intensidad frente a ciertas situaciones que como respuesta se podría esperar una crisis en el momento de respirar, náuseas, mareos, etcétera. La angustia es la emoción más universalmente experimentada por el ser humano, tiene un efecto de inmovilización y conduce al sobrecogimiento en innumerables ocasiones; se define como una emoción compleja, difusa y desagradable que conlleva serias repercusiones psíquicas y orgánicas en el sujeto; la angustia es visceral, obstructiva y aparece cuando un individuo se siente amenazado por algo. (Ayuso, 1988)

Puede estar relacionada con otros trastornos psíquicos, con enfermedades de índole somática (delirios tóxicos, alucinosis alcohólica, etc.) o incluso, con enfermedades metabólicas y endocrinas (hipertiroidismo, hipoglucemias, etc.). Su sintomatología es bastante extensa, mostrando síntomas de índole somática tales como taquicardia, palpitaciones, dolor u opresión precordial, palidez, exceso de calor, sensación de ahogo, náuseas, dispepsia, sensación de bolo esofágico, pesadez y sensación de hinchazón, frigidez, eyaculación precoz, enuresis, temblor, hormigueo, cefalea, vértigo, mareo, sudoración y sequedad de boca, entre otros. (Ayuso, 1988)

A lo largo del tiempo y las adaptaciones que se dan en las culturas y el momento de la época que se vive, se puede decir que la angustia siempre se manifestara de manera diferente dependiendo mucho de lo que la cause y las consecuencias que esta desarrolle van a depender del momento, lugar y situación en la que se la encuentre. Aunque, como

en otras manifestaciones cada ser humano la va a experimentar de manera diferente frente a situaciones que para unos podrían ser tan simple como: enfrentarse a un diagnóstico médico que puede cambiar mucho de su rutina diaria por los cuidados que ahora debe llevar, o porque cuestionamientos sociales como la religación o diferente ideología filosófica.

El estrés es un momento por el que todo sujeto debe pasar sea de menor o mayor grado de intensidad, cada uno lo experimenta de manera diferente, dependiendo de la situación a la que le toque enfrentarse y como respuesta se esperan cambios que generan algún tipo de malestar en el sujeto. Frente a la situación de carácter emocional, social o familiar que sea percibida como estrés se muestra una gran presión que no es fácil de controlar por el ser humano.

La vivencia del estrés como positivo o negativo va a depender de la valoración que realiza el individuo de las demandas de la situación y de sus propias capacidades para hacer frente a las mismas. Según esto, el ser humano se enfrenta continuamente a las modificaciones que va sufriendo el ambiente, percibiendo y reinterpretando las mismas con objeto de poner en marcha conductas en función de dicha interpretación. Hay ocasiones en las que la demanda del ambiente es excesiva para el individuo, por lo que su repertorio conductual para hacer frente a la situación generadora de estrés es insuficiente, al igual que cuando se enfrenta a una situación nueva para él (Olga. G & Terry. L, 1997)

1.2.2 CUANTITATIVO

Para hacer más viable la investigación incluye los porcentajes de empleados reportados en distintas instancias legales frente al Ministerio de Trabajo, por situaciones de estrés laboral, ciertos de estos valores serán presentados a continuación:

El Ministerio del Trabajo nos brinda una visión más tangible con relación a los datos cuantitativos que podemos presentar en esta investigación haciendo hincapié en las estadísticas y se hace referencia a que en el año 2011 se notificaron en Ecuador un total de 9.338 accidentes de trabajo (A.T.) y 13.657 en 2012, suponiendo un incremento de

4.319 en el período analizado. El índice de incidencia (I.I.) para el período de 2011 fue de 419,76 y 550,53 en 2012, aumentándose en 130,77.

Las provincias con mayor número de accidentes de trabajo registrados en 2011 corresponden a Guayas con 4.181 (44,77%) y Pichincha con 2.005 (21,47%). Para el año 2012, igualmente estas dos provincias encabezaron las notificaciones con 6.801 (49,80%) en Guayas y 3.352 (24,54%) en Pichincha.

El estrés laboral en México ya se sitúa a la cabeza del ranking mundial, superando por primera vez a China, que hasta ahora lideraba esta temida clasificación. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que en México 40% de los trabajadores padecen de estrés laboral (Muñoz Ríos, 2015), lo que implica que aproximadamente 18,4 millones de personas conviven con este tipo de estrés. Llama la atención que este mal está escalando posiciones en las economías emergentes, que parecen exigir un esfuerzo extra a sus trabajadores. Por otra parte (y paradójicamente), las importantes pérdidas económicas debido al mayor ausentismo y la baja productividad, son sólo uno de sus efectos (Estreslaboral.info, 2016)

Aun cuando no se tienen referencias sobre el avance que ha traído este padecimiento en el país, se sabe que ello impacta de manera negativa a la productividad y afecta a las empresas como ocurre con el ausentismo y los factores psicosociales que impactan de manera directa a los trabajadores, hay estimaciones de que "22 % de los trabajadores fuma, 71% presentan sobrepeso y obesidad y 13% tiene problemas con el alcohol". (Muñoz Ríos, 2015)

Se debe resaltar estas situaciones, ya que los valores no solo reflejan datos estadísticos acerca de las demandas que son provocadas por el estrés, también están incluidas las graves consecuencias que se están teniendo en la salud de los empleados, como incapacidades temporales o permanentes e incluso muertes, situaciones que también generan problemas económicos al Estado, la Seguridad Social y muy en especial a la familia de cada uno de ellos. Se deduce que los controles y estudios sobre los niveles de estrés al que se encuentran expuestos nuestros trabajadores debería ser mejor atendido con

respuestas favorables para algún tipo de solución que evite sobre todo el riesgo psicosocial al que se ven expuesto.

1.3 CAUSAS Y EFECTOS QUE SE PRODUCEN ANTE EL ESTRÉS

Como ya se ha mencionado, previamente, el Estrés es un factor de influencia sobre la salud mental, y este puede provenir de diferentes causas que no siempre se sabe reconocer, y así mismo a cada uno le puede afectar de manera diferente y producir entonces un efecto distinto, lo que va a retrasar el proceso de cura del problema.

Es importante resaltar que dentro de las causas que generan el estrés está la sobrecarga laboral ya que por razones obvias la persona debe dedicar muchas horas al cumplimiento de tareas laborales, estar bajo mucha presión, cumplir los objetivos empresariales impuestos, no conocer con certeza las expectativas de los otros sobre el empleado, y finalmente, mas no menos importante está el ambiente en el que realiza el trabajo.

Santos (2004) menciona que el avance tecnológico en el área industrial ha incorporado como factor estresante la monotonía, haciendo énfasis que este fenómeno no es perceptible fácilmente por los individuos en su trabajo. La vida rutinaria ocasiona desánimo, apatía, cansancio, etc. en los individuos miembros de una organización y estos son síntomas del trastorno denominado estrés, por lo que las personas al encontrarse sometidas a situaciones como esta no desarrollan todo su potencial, el cual queda limitado a hacer únicamente lo que se les ordena impidiéndose de esta forma el pleno desarrollo en el campo laboral.

Como causantes externos podríamos mencionar las relaciones personales o familiares que mantenemos, los problemas económicos, la muerte de algún familiar y así mismo podrían presentarse situaciones desagradables y lamentables que también podríamos llamar fuentes estresores. Existen un sin número de detonante de estrés que están vinculados con cambios grandes en la vida de cada persona como adquirir nuevas responsabilidades como una nueva casa, casarse o al extremo podríamos decir soportar un

evento traumático que se vuelve insoportable para la persona que tiene que recordar y superar el momento que le afectó.

También vale la pena reconocer que en ciertas ocasiones el estrés no proviene del entorno, sino que también tienen mucho que ver con los momentos personales por los que estamos pasando. (Santos, 2004)

Tabla 1: Situaciones, estresores y posibles respuestas

Situación	Elemento Estresor	Posibles respuestas
Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de objetivos laborales. • Misión y Visión de la empresa • Turnos, sobrecarga, exposiciones a riesgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausentismo • Riesgos laborales
Familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Solventar gastos económicos del hogar • Cumplimiento multifunción (quehacer doméstico y afectivo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Disfunción familiar • Agresiones intrafamiliares
Social	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de estereotipos sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Suicidios • Psicopatologías sociales

Se entenderá por elemento estresor a toda carga o exigencia que va a producir una reacción de estrés, se podría considerar como una demanda de carácter externo o intrapersonal, desde la apreciación del sujeto promedio se interpreta como un reto, esto se vería como una situación de amenaza a su estabilidad, por el contrario, frente a un sujeto profesional este mismo elemento estresor estaría considerado como un crecimiento, un desarrollo o una realización, también podría ser visto como una frustración, un desgaste psicológico o una enfermedad física.

Viéndolo de este modo se podría graficar de esta manera:

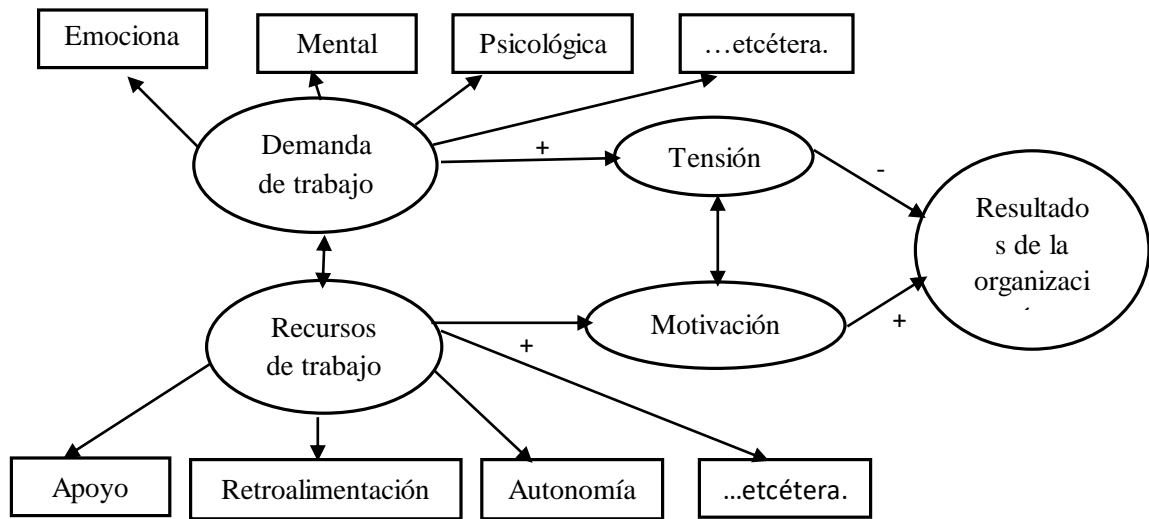


Gráfico 1: Estrés en la Organización

Recogido de Job & Demands Resources model.

Todos los Estresores son ambientales, en el sentido de que son parte del medio ambiente. Sin embargo, muchos aspectos del ambiente o muchas formas de clasificar los estímulos ambientales. Algunos aspectos del ambiente son físicos, son antropológicos y otros más son sociológicos. El estrés es la respuesta psicológica a estos diversos estímulos ambientales.

Los estresores del medio ambiente físico son lo que Poulton designa como estresores de los obreros, puesto que se concentran en las ocupaciones de los trabajadores más de ninguna otra. (Rospigliosi, 2016).

El equilibrio debe ser entendido como un intercambio de demanda y control, la comparación social como mecanismo de afrontamiento será la que ayuda a evaluar si la situación es estresante y continuamente ayudara a la formación de estrategias para enfrentar la situación. Por otra parte, es inevitable experimentar cierto grado de estrés en la vida y en las ocasiones apropiadas resulta benéfico. No obstante, demasiado estrés es peligroso para la salud en general, ya que se alteran en forma prolongada y perjudican las funciones de muchos sistemas del organismo.

Tabla 2: Tipos de Riesgos Psicosociales laborales.

TIPOS DE RIESGO	FACTORES
Riesgos Medioambientales	Condiciones Climáticas (Temperatura, Humedad)
	Contaminantes Biológicos
	Contaminantes Físicos Contaminantes Químicos
Riesgos Relacionados al manejo de equipo y maquinarias	Riesgos Mecánico
	Riesgo Eléctrico
Riesgos Psicosociales	Riesgo Postural
	Riesgo de Inhalación Contaminante
	Riesgo de caída
	Riesgo de Quemadura
	Carga Mental – Esfuerzo Mental
	Contenido de Trabajo
	Supervisión- Participación
	El Rol definido
Las relaciones laborales Acaso Laboral (Mobbing) Estrés Laboral	

1.4 RELACION DE LA PROBLEMÁTICA CON LA TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL

La psicología clínica conductual o cognitiva conductual relativamente va ayudar a entenderse a sí mismo de mejor manera, conocer que se piensa acerca de sí mismo, de otras personas y de sus relaciones sociales, y así también poder ir entendiendo como cada acción o decisión que tomemos va a ir de cierto modo afectando a todas estas interacciones que mantenemos.

Lo cognitivo conductual va ayudar a mejorar la forma de pensar y en ciertas ocasiones orientar como se debe actuar frente a situación que no resultan familiares y de cierta forma podrían generar un malestar físico o emocional, van dirigidas puntualmente a el problema que se presenta en el momento esperando un resultado positivo en el mejoramiento de la conducta del ser que habla de lo que le molesta. Se busca hacer que

se mantenga del mejor ánimo soportable para él y el ambiente en el que se desempeña diariamente.

En el caso del estrés lo principal será localizar el detonante de este malestar, sea de ambiente laboral, personal o social y a su vez trabajar desde este punto para liberar un poco el malestar que está causando bajas a su nivel productivo.

El conductismo propone que la angustia es una conducta aprendida; por lo tanto, la teoría del aprendizaje afirma que los estímulos que anteceden a los no condicionados se convierten en condicionados, derivando esto en una respuesta condicionada. Esta respuesta condicionada sería la angustia en sí misma que, a su vez, estaría determinando una conducta de evitación. Hay que tener en cuenta las variables disposiciones en esta teoría, ya que son las que facilitan que se dé la respuesta de angustia en el individuo. Un individuo con angustia es aquel que, aparte de haber aprendido a generalizar a distintos ambientes su respuesta de angustia, la manifiesta de forma excesiva y constante, siendo de fácil aparición con alta frecuencia e intensidad. El conductismo asegura que con un tratamiento adecuado se pueden "desaprender" los comportamientos angustiosos. Las conductas de evitación que se manifiestan en los ataques de angustia de los pacientes se ven reforzadas, por lo que la agorafobia que pueden presentar en algunos casos no mejora, siendo necesario el tratamiento conductual, mejorando el paciente cuando se le aplica una desensibilización sistemática de sus fobias. (Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003)

1.5 VISIÓN DE LAS NECESIDADES, INTERÉS, PROBLEMAS Y SOLUCIONES (NIPS)

Se podría decir que el estrés laboral hoy en día está causando en los trabajadores bajo rendimiento, deserción, absentismo, pues sus empleadores están dejando de lado la parte humana y en pocas empresas se observa que la presión ejercida se orienta a la productividad por el esfuerzo que ésta implica, de tal forma que se descuida la salud, la satisfacción, pertenencia e identidad en los empleados.

Para que una empresa sea líder y competitiva no solo en la productividad económica, sino en la realización personal y laboral de sus empleados, ha de cumplir

ciertos requisitos como valorar a su personal como tal, y a su desempeño laboral, remunerar justamente su trabajo, dar oportunidades de crecimiento en su plan de carrera, que a la postre dará beneficios a la misma empresa por contar con personal calificado.

La información brindada por el área de Recursos Humanos hace una orientación más dirigida hacia que existe algún grado de estrés en los trabajadores, los estresores frecuentes son “falta de justicia organizacional”, “dificultades interpersonales” y “sobrecarga laboral”; se encuentran insatisfecho con “la igualdad y justicia del trato de la empresa” y “las negociaciones sobre los aspectos laborales”; lo cual se encuentran bajos “sus proyectos y metas sobre la vida” y su “autonomía” para tomar decisiones independientes.

La relación entre el estrés laboral y satisfacción laboral está asociada en forma negativa, es decir, los trabajadores que tiene menor satisfacción en el trabajo desarrollan mayor estrés. Lo mismo sucedió con estrés laboral y bienestar psicológico, los trabajadores con buen bienestar psicológico desarrollan menos estrés. Caso contrario sucede con bienestar psicológico y satisfacción laboral, su relación es en forma positiva, era de esperar que una persona con mucha satisfacción tenga un buen bienestar psicológico.

CAPÍTULO 2

2 PROTOCOLÓ DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

2.1 BASES LEGALES

“La protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo” no es únicamente un derecho laboral sino un derecho humano fundamental y uno de los principales objetivos de la OIT asignados por su Constitución. Por esta razón, la aportación de la OIT al reconocimiento de los derechos humanos en el mundo del trabajo se refleja claramente en los principios fundamentales de sus normas del trabajo. (2009)

Declaración universal de derechos humanos (Naciones Unidas, 1948) “Todo individuo tiene derecho a la vida, al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1976) “Reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, la seguridad y la higiene en el trabajo; el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, en particular, el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas; La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.”

Estrategia Mundial de la OMS sobre Salud Ocupacional para Todos, 1994-2000. Según los principios de las Naciones Unidas, la OMS y la OIT, todo ciudadano del mundo tiene derecho a un trabajo saludable y seguro y a un entorno laboral que le permita vivir una vida socialmente gratificante y económicamente productiva.

Según la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** (2019), establecen directrices prácticas para las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores, las

empresas, y los organismos especializados de protección de la seguridad y la salud en el trabajo (como los comités de seguridad de las empresas). No son instrumentos legalmente vinculantes y no apuntan a sustituir a las disposiciones de la legislación nacional; tampoco a las normas aceptadas. Los repertorios de recomendaciones prácticas aportan directrices sobre la seguridad y la salud en el trabajo en algunos sectores económicos (por ejemplo, la construcción, las minas a cielo abierto, las minas de carbón, las industrias del hierro y del acero, las industrias de metales no ferrosos, la agricultura, la construcción y la reparación de buques, y la industria forestal), sobre la protección de los trabajadores contra determinados peligros (por ejemplo, radiaciones, rayos láser, unidades de presentación visual, productos químicos, asbesto, sustancias en suspensión en el aire) y sobre algunas medidas de seguridad y salud (por ejemplo, sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, directrices éticas para el control de la salud de los trabajadores, registro y notificación de los accidentes y enfermedades del trabajo, protección de los datos personales de los trabajadores, seguridad, salud, y condiciones del trabajo en la transferencia de tecnología a los países en desarrollo.)

Según la base de datos **ILOSTAT**, se encuentra que la tasa de lesiones no fatales, por 100.000 asalariados en las diferentes regiones, es: en Alemania es de 2738, (año 2012), en España es 2838.7 (2013), en el Reino Unido es 270 (2013), por citar tres países europeos, (Juárez García, Vera Calzaretta, Gómez Ortiz, Canepa, & Schnall, 2008) en América tenemos que en EE.UU, la tasa está 117.3 (2012), en Brasil 1609.3 (2011), en Argentina 50.9 (2012), en Colombia 6.3 (2013), cabe destacar que no existen datos de China, Perú ni Ecuador (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Esta situación conlleva a deducir que existen grandes diferencias en las estadísticas reportadas, lo que permite plantear el problema de las deficiencias de los sistema de registros entre Europa y América, particularmente con los países latinoamericanos (Salinas, y otros, 2001); deficiencias que son debidas fundamentalmente al sub-registro de las enfermedades laborales (Nieto, 2014)

Dentro de la **Constitución Política del Ecuador**, menciona que el Estado proporciona a los trabajadores el debido respeto en cuanto al ambiente laboral y social, garantizando un salario justo y sin explotación al momento de trabajar. En el Art. 33 de

esta, señala que el trabajo es un derecho económico y un deber social, relacionado con los aspectos económicos, la sociedad, los derechos y los derechos del trabajo en un individuo.

En el Ecuador, actualmente se entiende la salud ocupacional como un aspecto importante que debe ser tenido en cuenta en los empleados que son la mano de obra que se emplea en la producción de bienes y servicios.

El personal que labora dentro de una empresa no puede ser considerado como un elemento o recurso, al igual que las cargas eléctricas o mecánicas que son reemplazables, es así que la prevención de enfermedades ocupacionales se vuelve una prioridad en cuanto a la vida laboral dentro de la institución.

El Artículo 326 de la Constitución de la República establece los principios bajo los cuales se sustenta el derecho al trabajo, cuyo objetivo es que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y favorable, con garantías en relación a su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Nos referimos al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización. Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas.

El Plan Nacional del Buen Vivir, (2013—2017) que acaba de ser elaborado por la SEMPLADES, cuyo Objetivo 9 es “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas”. Señala además que: La Constitución establece de manera explícita que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable, el mismo que debe desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores (art. 276).

Lo anterior exige que los esfuerzos de política pública, además de impulsar las actividades económicas que generen trabajo, garanticen remuneraciones justas, ambientes de trabajo saludables, estabilidad laboral y la total falta de discriminación. Una sociedad que busque la justicia y la dignidad como principios fundamentales no solamente debe ser evaluada por la cantidad de trabajo que genera, sino también por el grado de cumplimiento de las garantías que se establezcan y las condiciones y cualidades en las que se efectúe.

Asimismo, debe garantizar un principio de igualdad en las oportunidades al trabajo y debe buscar erradicar de la manera más enfática cualquier figura que precarice la condición laboral y la dignidad humana. (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013 - 2014)

El Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, puntualiza, además, que “[...] para alcanzar este objetivo, debemos generar trabajos en condiciones dignas, buscar el pleno empleo priorizando a grupos históricamente excluidos, reducir el trabajo informal y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales” (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013 - 2014)

Se tomará como base ciertos puntos importantes del **Reglamento de Seguridad e Higiene** Laboral, en el Art.14.- **Del comité de Seguridad.**

1. En todo centro de trabajo en que laboren más de quince trabajadores deberá organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo integrado por tres representantes de los trabajadores y tres de los empleados, quienes de entre sus miembros designaran un presidente y secretario que durara un año pudieron ser reelegidos indefinidamente.

Art. 11.- Obligaciones de los empleadores

1. Cumplir con las disposiciones de este Reglamento y demás normativas vigentes en materia de prevención de riesgo.
2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

Es importante mencionar que en las empresas de nuestro país todo empleado tiene el derecho de recibir la afiliación al IESS y por obligación recibir un sueldo digno, que garantice un mejor trato y espacio en los que puedan trabajar.

En el Instituto Ecuatoriano de seguridad Social (IESS), en el Art. 38.- **Riesgos provenientes del trabajo.**

Define a los riesgos laborales como situaciones laborales en las que se encuentran inmersos el trabajador y el empleador, y que han causado daño físico o mental o han sido consecuencia de estos en el trabajo.

Se habla de la vida laboral y con ella se llega hasta la seguridad social y para esto contamos con la Ley Orgánica de Seguridad social y se sabe que tiene como objetivo principal promover, proteger, incentivar proclamar programas de recreación y controlar las enfermedades profesionales de los trabajadores.

La seguridad social hace referencia a la protección que se mantendrá dentro del ambiente laboral, aquí se sumara toda la seguridad que la empresa podrá brindar a el trabajador hasta que este envejezca.

En la ley de seguridad social ecuatoriana se define como riesgo laboral aquel accidente de trabajo o enfermedad que el individuo adquiera como motivo del trabajo que desempeña.

En el artículo 3 se proporciona la protección a todos los afiliados, en el cual se cubre la vejez, enfermedad, invalidez, periodos maternales, accidentes laborales y muerte del trabajador.

El Decreto Ejecutivo 2393 tiene como objetivo prevenir las enfermedades profesionales causadas por el trabajo frecuente, para lo cual se controla que los patronos de las empresas cumplan con las normativas vigentes, la ejecución del sistema de auditorías de riesgo del trabajo (**SART**) busca garantizar los espacios seguros, reduciendo el grado de accidentes de trabajo.

El **Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social** mediante las dependencias de riesgo del trabajo actúa en las siguientes actividades:

- Prevención eficiente de la exposición al riesgo en las áreas laborales, utilización de instrumentos, herramientas o estrategias necesarias para el Comité Interinstitucional.

- Evaluación y propuesta de proyectos de prevención de riesgos laborales por condiciones inseguras y actos de su estándar dentro de las organizaciones.
- Estimulación de la capacitación de todo el personal en materia de salud ocupacional, teniendo como prioridad precautelar al trabajador y prevenir los riesgos.
- Emisión de un informe de siniestros anuales, evaluando dos variables para el caso, número de trabajadores frente a la cantidad de siniestros en la organización.

Objetivos Entre los objetivos que persigue el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo están:

- Mejorar las condiciones de los trabajadores referentes a Seguridad y Salud.
- Desarrollar consciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros en empleadores y trabajadores.
- Disminuir las lesiones y daños a la salud provocados por el trabajo.
- Mejorar la productividad en base a la gestión empresarial con visión preventiva.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La normativa **NTE INEN ISO 18001 - 2010**, tiene un enfoque estructurado para la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y hace énfasis en las prácticas proactivas preventivas, mediante la identificación de peligros y la evaluación y control de los riesgos relacionados con el sitio de trabajo.

La normativa contiene los capítulos que se detallan a continuación y que se desarrollan durante la implementación del sistema. (NTE INEN 18001-2010), la estructura se basa en el ciclo Deming PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) para el mejoramiento continuo de los procesos dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2 REGLAMENTO DE LA EMPRESA, SOLO ARTICULOS QUE HABLEN SOBRE EL CUIDADO DEL EMPLEADO

La empresa COMUMAP. Mantiene un reglamento interno en el que se resalta el esfuerzo del colaborador con ciertos honorarios:

Capítulo IX: DE LOS ESTIMULOS.

Art. 42.- Estimulo es el reconocimiento que hace la compañía a quienes han servido y cumplido sus funciones en forma eficiente y abnegada y estas pueden ser:

- a) Felicitaciones;
- b) Menciones honorificas,
- c) Bonificaciones
- d) Cursos de especializaciones profesionales; y
- e) Aumento de sueldo

Art. 43.- Los trabajadores de la compañía podrán hacerse acreedores a una felicitación mediante un acuerdo otorgado por Gerencia General por una de las siguientes causas:

- a) Excelentes rendimientos en el trabajo.
- b) Sobresaliente actuación en eventos auspiciados por la Empresa

Art. 44.- Los trabajadores que se hayan distinguido por su trabajo y afán de superación podrán ser seleccionados para realizar cursos de especialización profesional.

2.3 HISTORIA DE LA PSICOTERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL

La Terapia de Conducta (TC) hace su aparición en el escenario de los tratamientos psicológicos a mediados de los años cincuenta del siglo pasado, como alternativa radical a las psicoterapias imperantes de la época, posicionándose especialmente frente al modelo psicoanalítico. La TC parte de la idea de que toda la conducta (adaptada y desadaptada) es aprendida y puede modificarse mediante los principios del aprendizaje.

De esta forma, en lugar de indagar acerca de posibles conflictos y estructuras subyacentes, los terapeutas de conducta empezaron a centrarse en la conducta observable y el ambiente en el que se produce. Desarrollaron para este análisis el proceso de evaluación conductual, alternativa también radical a los sistemas diagnósticos tradicionales, y concibieron la terapia como una empresa empírica y fundamentada en la metodología experimental propia de la investigación científica. (Ruiz, Diaz y Villalobos, A., 2012)

El producto final de esta evolución es una especialidad difícil de definir conceptualmente, que esta unificada en cuanto al objetivo (la detección y cambio de conductas, pensamientos y respuestas emocionales desadaptadas), pero que difiere en el énfasis teórico que las distintas aproximaciones cognitivo conductuales asignan al condicionamiento clásico y al operante, a la mediación de factores cognitivos, y al papel de variables biológicas. Las diferencias actuales entre los distintos acercamientos considerados cognitivo conductuales son incluso epistemológicas, al acoger concepciones sustancialmente diferentes de la realidad y la psicopatología. Estas diferencias teóricas y epistemológicas se plasman necesariamente en las formas de intervención, desde las más estrictamente conductuales a las estrictamente cognitivas constructivistas. Sin embargo, todas ellas han crecido y se han desarrollado conviviendo de forma muy cercana, algunas desde los primeros días del conductismo radical, enriqueciendo su práctica y sus modelos con la incorporación de principios y métodos de cada una de ellas.

El comienzo formal de la TC dirigida al enfoque terapéutico empieza desde los desarrollos experimentales del aprendizaje, hasta las primeras aplicaciones clínicas en el laboratorio. En este recorrido, el interés por la conducta desviada o desadaptada fue tornándose el objetivo principal. La aplicación de los principios de aprendizaje para el abordaje de la alteración de la conducta se convirtió, en una forma de demostrar la utilidad de enfocar la psicopatología de forma diferente.

Al margen de los nuevos desarrollos teóricos, la mayor parte de la práctica clínica está guiada por el empirismo, es decir, por criterio de eficacia y efectividad. Influida por las circunstancias socioeconómicas y atendiendo a las nuevas necesidades sociales surgidas, la TCC está inmersa en la tarea de demostrar la eficacia de sus intervenciones

psicológicas en el ámbito de la salud en general, y en salud mental en particular. (Ruiz, Diaz y Villalobos, A., 2012)

El modelo cognitivo nos muestra que cada sujeto frente a una situación que cause algún tipo de respuesta esta no será de manera automática, cada vez que el sujeto responda ya sea emocional o conductualmente, va a calificar, evaluar, interpretar y elegir el tipo de respuesta que desee dar, con relación a los estímulos recibidos anteriormente.

Rachman y O'Donohue resumen el desarrollo de la Teoría Conductual en una secuencia que la nombran Tres Estadios y Generaciones. Es así que, en el primer estadio, o *la primera generación* de terapeutas de conducta, se hace una relación con las teorías del aprendizaje, y estaría representado por el análisis conductual aplicado y el neo conductismo mediaciones.

La segunda generación está marcada por la heterogeneidad en la TC (cuyas semillas ya habían sido sembradas por la generación anterior), y recoge a quienes tratan de superar algunas definiciones y limitaciones mostradas por las teorías del aprendizaje, para ello tratan de apoyarse en distintos ámbitos y aportaciones teóricas y aplicadas de la psicología.

La tercera generación de terapeutas que llegaría hasta la actualidad, incluiría a quienes tratan de retornar a los orígenes buscando nuevas alternativas terapéuticas extrapolando los nuevos desarrollos de la psicología del aprendizaje y la psicología experimental; el concepto de multiplicidad de estímulos y contingencias, y de contingencias competidoras pasa a ser central. Básicamente el objetivo que se pretende es fomentar nuevamente la relación entre investigación básica y aplicación clínica que tan fructífera fue durante la primera época (primera generación) de la TC.

Se dirigirá el contexto de esta investigación hacia la segunda generación a las que hace referencia antes, la misma que va dirigida hacia *el papel de los aspectos cognitivos en Terapia de Conducta*.

En 1970 se inicia una fase de transformación de la Terapia de Conducta que se caracteriza conceptualmente por su apertura hacia los aspectos cognitivos y sociales.

Se considera que la Terapia de Conducta no puede basarse sólo en la psicología del aprendizaje y empiezan a tener referencias teóricas de otros campos. Este giro no es radical y no supone un aspecto totalmente novedoso de esta fase, sino que casi desde el inicio (Woodworth, 1938) habían ido surgiendo algunas alternativas al modelo E-R, proponiendo la participación de variables internas en la conducta (E-O-R).

Lazarus (1968), estudiante de Wolpe, fue probablemente uno de los primeros en argumentar que los principios del aprendizaje eran insuficientes y que los terapeutas de conducta debían interesarse por otras áreas de la psicología. Señalaba que todos los conocimientos psicológicos son de interés para la Terapia de Conducta (emociones, memoria, etc.), y que toda técnica es bien recibida, con independencia de su sustento teórico, siempre y cuando sea eficaz, y su eficacia pueda ser comprobada. A pesar del indudable interés clínico de este tipo de propuestas integradoras de carácter pragmático, lo cierto es que el distanciamiento de la investigación básica que se empieza a producir en esta época constituye todavía hoy uno de los escollos más relevantes para el avance teórico-conceptual de la Terapia Cognitivo Conductual. (Ruiz, Diaz y Villalobos, A., 2012)

La Terapia Racional Emotivo Conductual se inicia cuando nace un hombre con una gran tendencia al pensamiento racional, Albert Ellis recibió entrenamiento en Terapia Psicoanalítica, la cual practicó hasta la década de los 50, pero más tarde optó por dejar de lado el análisis clásico y empezó a realizar una práctica orientada psicoanalíticamente, pero donde el papel del terapeuta era bastante más activo que en el análisis clásico. Pronto, Ellis descubrió que los pacientes que recibían psicoterapia activo-directiva lograban mayores resultados que los que no la recibían. Fue por esta razón que Ellis empezó a criticar los métodos anticientíficos y la actitud pasivo-no directiva utilizada por el psicoanálisis.

Su práctica resultaba más eficaz, la llamó Terapia Racional Emotivo Conductual (TREC); presentándola por primera vez a los psicólogos de la Asociación Americana de Psicología en el año 1956, y publicando su primer artículo al siguiente año. Ellis desarrolló un nuevo tipo de psicoterapia más activa, directiva y dinámica, en la que se requería que el terapeuta ayudase al cliente a comprender que sus concepciones contenían creencias

que contribuían a su dolor emocional. Ellis propone la reestructuración cognitiva con la que tratara de cambiar creencias y comportamientos contraproducentes, auto derrotistas y rígidos de la persona, demostrando su irracionalidad por falta de evidencias. Sumado a estos resultados creía que a través del análisis racional los individuos entenderían sus creencias irracionales, y las cambiarían por otras más lógicas y racionales.

Según Ellis y Abrahms (2005) la TREC se establece como una de las maneras de consejería y psicoterapia con mayor cobertura en el ámbito clínico, comprobada por profesionales de la salud mental en el mundo dedicados a esta línea terapéutica; al mismo tiempo se hizo manifiesta en las publicaciones realizadas de la misma en cantidad de libros. Inició primordialmente con propósitos de eficiencia, debido a que los métodos psicoanalíticos que había estado aplicándose hasta entonces eran prolijos, tortuosos y sólo en parte eficaces, a diferencia de los resultados obtenidos con la TREC método nuevo filosófico-conductual de psicoterapia relativamente breve. Actualmente se encuentra en el centro del muy difundido y crecientemente popular movimiento de la terapia cognoscitiva conductual aporta con ello una mejora a corto plazo en los procesos terapéuticos. (Ellis, A. y Abrahms, E, 2005)

Uno de los principales principios de la TREC consiste en establecer cuáles son las creencias irracionales de la persona sobre sí misma y sobre las demás y, luego, discutir tales hipótesis sí parece producir escasas consecuencias emocionales y conductuales.

Desde un punto de partida cognoscitivo o filosófico, la TREC parte de la suposición o hipótesis de lo que llamamos nuestras consecuencias o reacciones emocionales (punto C) proceden principalmente de nuestras ideas o creencias (Beliefs) conscientes e inconscientes (punto B) o de nuestras evaluaciones, interpretaciones y filosofías acerca de lo que nos ocurre en el punto A (Experiencias Activantes). Este es el sistema A-B-C de formación y cambio de personalidad, que la TREC ha hecho ahora algo famoso. Cuando, en el punto A, caemos enfermos o tenemos una importante tarea o somos rechazados por alguna persona que consideramos significativa y nos sentimos ansiosos o deprimidos en el punto C (Consecuencia), A puede parecer causar o conducir a C directamente. Sin embargo, en realidad es B (nuestro sistema de creencias) lo que

directamente nos hace ansiosos o deprimidos, aunque A puede también haber contribuido. (Ruiz, Diaz y Villalobos, A., 2012)

Albert Ellis, tras multitud de investigaciones, encontró que todos o la mayoría de nosotros desarrollamos pensamientos irracionales que nos hacen ver la realidad de un modo extremadamente negativo. Llegó a encontrar más de 200 tipos de pensamientos que fomentaban esa visión negativa, la cual derivaba en trastornos de ansiedad o depresión. En la actualidad podemos agrupar esas formas de pensamiento irracional en 4 tipos:

- **Demandas o exigencias:** e. g. «Si mi pareja me quisiera, debería haberme hecho un regalo».
- **Catastrofismo:** e. g. «Como mañana me salga mal la entrevista será el fin de mi carrera profesional, me muero».
- **Baja tolerancia a la frustración:** e. g. «Me da miedo ir a esa fiesta porque seguro que me va a rechazar todo el mundo, es muy duro y no puedo soportarlo».
- **Depreciación:** e. g. «Se me ha quemado la comida, soy un inútil, todo lo hago mal».

La TREC está basada en la idea de que tanto las emociones como las conductas de un individuo son producto de las creencias que posee y de la interpretación que haga de la realidad. (Ruiz, Diaz y Villalobos, A., 2012)

2.4 POSTULADOS BÁSICOS DE LA TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL

Albert Ellis consideraba que los problemas conductuales y emocionales podían tener su génesis a partir de sus tres fuentes: la del pensamiento, la emocional y la conductual. Enfatizó en cómo los pensamientos inciden en las alteraciones psicológicas.

El psicólogo clínico debe contar con las herramientas necesarias que le permitan la prevención y la promoción del trastorno, creando en el paciente una forma de afrontamiento cognitivo, emocional y comportamental que se vea reflejado en el mejoramiento de su calidad de vida, estas mismas herramientas lo ayudaran a que realice una mejor elaboración y abordaje de los casos científicos.

La terapia cognitivo conductual parte del principio en el que la mayoría de los problemas psicológicos se deben a los “**pensamientos**” de las personas. En resumen: lo que estás pensando es la causa de lo que haces o sientes. Este concepto es obviamente algo exagerado, pero, en términos generales, también es acertado. Lo que las personas piensan va a ejercer una gran influencia tanto en su conducta como en sus sentimientos. Además, la ventaja de este enfoque es que es más fácil ejercer una influencia sobre los pensamientos que sobre las conductas o los sentimientos, y que esto es un método más fiable que la prescripción de cualquier fármaco. Por lo tanto, en cierto modo podemos decir que, en la mayoría de los casos, es preferible plantearse la posibilidad de resolver un problema haciendo frente a los pensamientos que lo han causado.

Se debe tener en claro que la terapia cognitiva conductual no es solo un conjunto de técnicas, sino que también mantiene una base, filosófica, epistemológica teórica y metodológica, es determinable, ampliamente sustentada y continuamente validada a través del método científico.

La interacción de dos o más personas, la cual no se da solo en la organización sino en todas partes. Las Relaciones Humanas crean y mantienen entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana. El buen trato con los semejantes, respetando las opiniones de los subordinados. Así el problema de la convivencia se reduce a los términos del respeto recíproco que es uno de los engranajes esenciales de las Relaciones Humanas. (Solana, 1973)

La TREC en cuanto a *las emociones adaptativas y desadaptativas* considera que no todas las emociones negativas son disfuncionales, ni todas las emociones positivas adaptativas o saludables. Las emociones adecuadas son todos aquellos sentimientos positivos y negativos que va experimentando un individuo a lo largo de su vida que no interfieren con el establecimiento y consecución de metas. El amor, el placer, la curiosidad, la alegría son algunos de los ejemplos de emociones positivas adecuadas. (Ruiz, Diaz y Villalobos, A., 2012)

A las Ansiedad perturbadora y ansiedad del yo, Ellis (1979b; 1980) considera que cuando los individuos presentan demandas absolutistas sobre el mundo, otras personas, o ellos mismos, cuando estas demandas fallan, se genera malestar emocional que dará lugar a dos tipos de perturbación psicológica: 1) Ansiedad del Yo, 2) ansiedad perturbadora.

La ansiedad del yo supondría, el autodesprecio de la persona por no cumplir con las exigencias que tiene sobre ella misma, los otros y el mundo. El auto condenación implica por una parte descalificarse globalmente y por otra “diablificarse” como si uno fuera un ser malo y nada valioso. La alternativa racional y saludable al auto condenación sería la aceptación incondicional de uno mismo reconociéndose como ser falible.

Con respecto a la ansiedad perturbadora Ellis (1990), dice que generalmente suele ser un síntoma secundario. A veces es difícil reconocer este tipo de ansiedad y puede confundirse como ansiedad generalizada o flotante, puesto que la ansiedad que puede llegar a provocar la propia sintomatología de ansiedad específica. Cuando el cliente haya aprendido a dejar de horrorizarse de sus sentimientos de ansiedad, cuando acepte que sentirse ansioso no es tan terrible, dejará de obsesionarse por ese sentimiento y, entonces, según los preceptos de la TREC, podrá trabajar para superar la ansiedad que le producen los estímulos concretos (por ejemplo: hablar en público, ascensores, perros, etc.). (Ruiz, Diaz y Villalobos, A., 2012)

2.5 HERRAMIENTAS DE INTERVENCIÓN COGNITIVA

Las técnicas son procedimientos que buscan obtener respuestas, a través de una secuencia determinada de pasos o comportamientos, uno o varios productos precisos. Determinan de manera ordenada la forma de llevar a cabo un proceso, sus pasos definen claramente cómo ha de ser guiado el curso de las acciones para conseguir los objetivos propuestos. Dentro del proceso de una técnica, puede haber diferentes actividades necesarias para la consecución de los resultados pretendidos por la técnica, estas actividades son aún más parciales y específicas que la técnica. Pueden variar según el tipo de técnica o el tipo de grupo con el que se trabaja. Las actividades pueden ser aisladas y estar definidas por las necesidades de aprendizaje del grupo.

La terapia racional emotivo-conductual (TREC), se define como un sistema de terapia que ayuda a las personas a vivir mejor, a través del cual, puede minimizar sus problemas emocionales y sus conductas desadaptadas, lo que le permite auto realizarse para tener una vida más plena y feliz. (Ellis, A. y Bernad, M. , 1990)

La filosofía racional emotiva se aprecia desde el punto de vista epistemológico, manifestándose la TREC como la explicación del conocimiento que adquiere un individuo basándose en las ideas que tienen del mundo, denominado filosofía personal para Ellis.

Ellis y Abrahms (2005) definen la terapia racional emotiva como un instrumento de psicoterapia, que consiste en establecer cuáles son las creencias irracionales de la persona sobre sí misma y sobre las demás, para luego discutir tales hipótesis si parecen producir escasas consecuencias emocionales y conductuales a través del modelo ABC. (Ellis, A. y Abrahms, E, 2005)

Los miembros del grupo aprenden a separar sus pensamientos irracionales de sus pensamientos racionales y a comprender los orígenes de sus trastornos emocionales del mismo modo que los miembros restantes. Los participantes (1) aprenden formas diferentes para liberarse de una filosofía de vida irracional para poder funcionar de forma más efectiva como individuo y como ser relacional y (2) aprenden formas de respuesta más apropiadas para no sentirse innecesariamente tristes por hechos rutinarios de la vida. Los miembros del grupo se ayudan y apoyan entre sí en estas tareas de aprendizaje.

Teóricamente, la TREC desarrolla las siguientes características de los individuos mental y emocionalmente sanos: autointerés, interés social, autodirección, tolerancia, aceptación de la ambigüedad e incertidumbre, flexibilidad, pensamiento científico, compromiso, adopción de riesgos, auto aceptación, hedonismo a largo plazo, aceptación de la imperfección y responsabilidad de los propios trastornos emocionales.

Básicamente, los miembros aprenden que son responsables de sus propias reacciones emocionales, que pueden reducir sus trastornos emocionales prestando atención a su auto verbalizaciones y modificando sus pensamientos y valores y que, si adquieren una nueva filosofía más realista, pueden manejar con efectividad la mayoría de

los acontecimientos desafortunados de sus vidas. Aunque las metas terapéuticas de la REBT son casi idénticas para la terapia individual que, para la terapia grupal, difieren en algunos de los métodos y técnicas específicas empleadas, como observará en las siguientes páginas.

Las actividades terapéuticas de un grupo TREC se ejecutan con un propósito fundamental: ayudar a los participantes a interiorizar una filosofía de vida racional del mismo modo que interiorizaron una muestra de creencias dogmáticas y falsas derivadas de su entorno sociocultural y de su propia invención. Al perseguir esta meta, el terapeuta del grupo desempeña funciones y tareas específicas. La primera tarea consiste en mostrar a los miembros del grupo la forma en que éstos han creado su propia miseria. Esto se logra clarificando la conexión existente entre los trastornos emotivo/conductuales y sus valores, pensamientos y actitudes. El terapeuta confronta a los miembros con los mismos mensajes que éstos aceptaron sin cuestionarse originalmente, les muestra cómo siguen adoctrinándose a sí mismos sin examinar sus presupuestos y les persuade para que efectúen actividades que se opongan a dichos presupuestos.

La TREC emplea muchas técnicas cognitivas y emotivo/dramáticas y Ellis (1993) señala que estos métodos se desarrollan mejor de forma activa. Los miembros del grupo TREC reciben intervenciones del tipo de preguntas, desafíos, asignación de tareas para casa y ayuda de otros miembros para la experimentación de nuevas formas de pensamiento, sentimiento y acción. El terapeuta asume el rol de profesor en lugar del rol de compañero estrechamente vinculado. Los terapeutas de grupo TREC tienden a evitar las relaciones excesivamente cercanas con sus miembros y evitan el aumento de las tendencias dependientes por parte de los mismos. Diferencian entre aceptación e interés y aprobación, y se muestran en favor de los dos primeros (Brabender & Fallon, 1993). Sin embargo, los terapeutas TREC muestran respeto hacia sus clientes y tienden también a ser colaboradores, animadores y tutores. El miembro del grupo aprende que el terapeuta no piensa en términos de aprobación o desaprobación y que puede confiar en él. La TREC hace hincapié en la aceptación incondicional del terapeuta hacia los clientes, independientemente de las tendencias irracionales que éste muestre en las sesiones o fuera

de ellas. Tales terapeutas a menudo efectúan auto revelaciones cuando éstas ayudan a los miembros a trabajar sobre sus problemas (Brabender & Fallon, 1993).

Las técnicas activas no representan a ningún modelo de terapia, el método de acción gira en torno al uso del controlado de la acción. Estas técnicas activas dan cuenta a la reelaboración creativa de una técnica nueva, incorporada por varios modelos terapéuticos. Incluye al lenguaje corporal y gestual como una forma de facilitar la interpretación de información, racional, emocional y corporal. Cuenta con una destreza ilustrativa que ayuda a las relaciones entre sujetos. Es clave para la interacción, los encuentros y la manifestación de información que suele ser difícil de compartir.

Dentro de la técnica activa se busca crear un momento espacio temporal, es así que el pasado es recreado en el presente inmediato, y dentro del espacio terapéutico es posible replantearse contenidos transgeneracionales que son parte del presente del sujeto y también el futuro vivido en el aquí y ahora que direccionaran la construcción de las futuras escenas que hasta ahora son percibidas como difusas sin orientación.

Se menciona dentro de este trabajo a las técnicas activas para el alivio del estrés al trabajo grupal. Trabajar en grupo es parte de la nueva conciencia de las organizaciones modernas. Es un hecho que cuando todos comparten las metas de la organización, los resultados son altamente satisfactorios. La conducta y los valores grupales intervienen directamente en el cumplimiento de su misión, visión y objetivos estratégicos. Dentro de la empresa se trabajará el mejoramiento del ambiente laboral de manera solidaria, se dejará que libremente ellos puedan manifestar los puntos en los que quisieran trabajar con mayor interés, con poca fiscalización de las autoridades, se brindara la mano de un psicólogo clínico que hará las veces de facilitador.

2.6 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Dentro del trabajo de investigación vale la pena resaltar cierta información que han sido investigada de varias fuentes, con el fin de ayudar a facilitar la comprensión de algunos términos complejos como:

2.6.1 Terapia cognitiva: estudia procesos básicos tales como la memoria, la concentración, la formación de conceptos, el procesamiento de la información, etc. En cambio, la Psicoterapia Cognitiva, diseñó métodos específicos (tratamientos) a partir de algunos desarrollos de la Psicología Cognitiva, que permiten ser aplicados a distintas personas con distintas problemáticas para mejorar su calidad de vida, solucionar problemas humanos y tratar trastornos mentales. También es importante señalar que la Psicoterapia Cognitiva no se basa exclusivamente ni es un desarrollo tecnológico de la Psicología Cognitiva (Ingram, 1986; Ibañez, 1988; Tous, 1989).

2.6.2 Estrés laboral: surge cuando el individuo tiene que enfrentar situaciones que exigen adaptación y pueden ser interpretados por él como un desafío o amenaza, por ejemplo, cambio de trabajo o promoción, casamiento o divorcio, nacimiento o muerte. La interpretación y la emoción causada por estos acontecimientos inician una serie de eventos a nivel bioquímico que llevarán a descargas hormonales, intermediadas por el sistema nervioso autónomo, vía sistema límbico y por el sistema nervioso central, vía hipotálamo, a fin de preparar el organismo para enfrentar y restablecer el equilibrio (homeostasis). (Grazziano, E.S. Ferraz Bianchi, E.R, 2010)

2.6.3 Intervención: consiste en la aplicación de principios y técnicas psicológicas por parte de un profesional acreditado con el fin de ayudar a otras personas a comprender sus problemas, a reducir o superar estos, a prevenir la ocurrencia de los mismos y/o a mejorar las capacidades personales o relaciones de las personas aun en ausencia de problemas. (López, Arturo Bados, 2008)

2.6.4 Clima laboral no es otra cosa el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial. Si eres capaz de conseguir una

mayor productividad con un buen clima laboral, tienes todo lo necesario para conseguir grandes éxitos en tu empresa. (RRHH, 2010)

2.6.5 Sobrecarga laboral: Está relacionada con una carga o volumen excesivo de trabajo que deben soportar los profesionales de las organizaciones, así como sentimientos y estados de estrés y fatiga generados por la sensación de incapacidad para atender las demandas o requerimientos de la empresa, viendo sobrepasadas las capacidades del profesional. (Gil-Monte, 2005)

2.6.6 Salud mental: se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. (OMS, 2013)

2.6.7 Técnica grupales: se constituyen en un conjunto de normas y procedimientos prácticos, útiles para facilitar y perfeccionar la acción cuando se requiere trabajar desde una lógica en la que los participantes deben construir conjuntamente, posturas, opiniones, reflexiones, modos de pensar, entre otros, de una temática o problemática que se está abordando. (Villaverde, 1997)

2.6.8 Grupo Operativo: El grupo operativo tiene propósitos, problemas, recursos y conflictos, que deben ser estudiados y atendidos por el grupo mismo, a medida que van apareciendo; su examen se efectuará en relación con la tarea y en función de los objetivos propuestos. A través de su actividad, los seres humanos entran en determinadas relaciones entre sí y con las otras, más allá de la mera vinculación técnica con la tarea a realizar, y este complejo de elementos subjetivos y de relación constituye el más específico factor humano de la misma. (Mora, 2013)

CAPÍTULO 3

3 PROPÓSITOS Y FINALIDADES DE LA PROPUESTA

3.1 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

En base a las respuestas que se obtuvieron de la investigación podemos dirigir nuestro interés a diseñar una propuesta de trabajo, bajo técnicas activas aplicable como método de intervención para el estrés laboral de los empleados de la empresa. El estrés evidenciado en sintomatología fisiológica, psicológica y conductual, motiva a probar que la estrategia de afrontamiento más usada ante las diferentes manifestaciones del estrés es la solución de problemas y la Reestructuración cognitiva que se basa en la TREC (Terapia Racional Emotiva Conductual).

La propuesta de intervención que se plantea, busca el alivio de estrés, la misma que se obtendrá resultados tales como: en el inicio de la práctica clínica, se ayudará de las Técnicas Activas y Técnicas Grupales que favorecen el desarrollo de autoconocimiento. Además, darán pie para la manifestación de inquietudes, miedos e incomodidades y finalmente, como respuesta les facilitara a los participantes adquirir aquellas habilidades que permitirán tener herramientas para manejar la ansiedad ayudando en gran manera a el mejor desempeño de sus actividades dentro de la empresa y sus relaciones sociales fuera de ella.

3.2 OBJETIVOS GENERAL

Diseñar una propuesta de intervención, bajo los parámetros obtenidos en el cuestionario realizado a los empleados de la empresa COMUMAP; dicha propuesta consistirá en proponer la aplicación de técnicas activas en grupos operativos, como método de intervención para el alivio y adecuado manejo de estrés de los empleados de dicha empresa.

3.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la relación entre el estrés, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológicos en los empleados.
- Determinar las situaciones y factores estresantes en el ambiente laboral que son percibidas por los empleados, por medio de un cuestionario que medirá valores de riesgo psicosocial en los empleados de la empresa.
- Adecuar el diseño del programa para satisfacer las exigencias de las organizaciones a intervenir.
- Mejorar la estabilidad laboral y emocional de los empleados conservando un buen ambiente de trabajo.
- Entrenar a los participantes en el manejo de herramientas que les puedan servir para el alivio de estrés.

3.4 PRETENSIONES INICIALES

La propuesta pretende:

- Aplicar una encuesta que permitirá determinar los niveles de riesgo psicosocial que se presenta dentro de los empleados de la empresa.
- Diseñar un método de acción mediante técnicas activas y técnicas grupales con la finalidad de que los empleados puedan hacer conscientes sus problemáticas que generan malestar.
- Ayudar a que los empleados creen herramientas que le ayuden a sobre llevar la problemática que presentan fuera del ambiente laboral.

3.5 ESTRATEGIAS DE LA PROPUESTA

La propuesta busca mejorar La manera en la que el sujeto afronta sus problemas y los refleja en el resultado de su desempeño laboral.

La disminución del estrés permitirá mejorar el desarrollo del saber convivir, y favorece al cumplimiento del objetivo 3 del Plan Nacional del Buen vivir, que busca “Mejorar la calidad de vida de la población” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo-SENPLADES, 2013).

3.6 POBLACIÓN BENEFICIARIA

La empresa cuenta con una totalidad de 500 empleados entre lo que corresponde entre el área administrativa y las diferentes áreas que conforman la producción y distribución de mercancías. La evaluación se aplicó a el 97,17% de colaboradores, las mismas que consta bajo nomina hasta Marzo 2019; El 3% faltante corresponde a los colaboradores que faltaron a sus labores, por licencias de maternidad, paternidad y descansos médico prolongados.

A su vez el Ministerio de trabajo plantea entre uno de sus objetivos “concientizar a las empresas y a las personas en general, sobre el impacto que pueden tener los riesgos psicosociales sobre la salud de los trabajadores, los que pueden causar alteraciones de tipo físico, psicológico y socio laboral, a su vez incentivar a las empresas a realizar mediciones de riesgos psicosociales y apartar herramientas necesarias”

A través de los presentes objetivos el Ministerio de Trabajo plantea el proyecto de riesgos psicosociales el cual tiene su aplicación obligatoria a todas las empresas privadas a nivel país se basa en el identificar los riesgos psicosociales mediante el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales.

3.7 HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN

La herramienta elegida dentro de la base de cuestionarios y encuestas psicosociales que nos brindaron varios autores, fue el cuestionario de riesgo psicosocial propia del Ministerio de Trabajo. A través del cuestionario anteriormente mencionado se pretende analizar los siguientes factores:

- Carga y ritmo de trabajo
- Desarrollo y competencia laboral
- Liderazgo y autonomía
- Acción y control
- Organización laboral
- Recuperación
- Soporte y apoyo
- Acoso discriminatorio
- Acoso laboral
- Acoso Sexual
- Adicción al trabajo
- Condiciones de Trabajo
- Doble presencia (Laboral – Familiar)
- Estabilidad emocional laboral
- Salud percibida

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

El estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores y trabajadoras son resultado de una mala organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares.

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo - y no a las características de las personas.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales existen métodos avalados por estudios científicos y no debe aceptarse cualquier método. Los y las trabajadoras, y sus representantes, tienen derecho a exigir la protección de su salud y para ello a participar propositivamente en todas las etapas de la prevención de riesgos laborales - también en relación a la prevención de riesgos psicosociales.

Tabla 3: Interpretación de Resultados de Riesgo psicosocial

Bajo	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.
Medio	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Alto	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Recuperado de (MINISTERIO DEL TRABAJO)

3.8 HIPÓTESIS GENERADA A PARTIR DE LAS ENCUESTAS

De acuerdo a los resultados que se obtengan con el cuestionario del Ministerio de Trabajo para medir riesgo Psicosocial se podrá empezar a conformar una planificación de acción dirigida hacia la demanda masiva que se dé entre los empleados de la empresa, ya sea por exceso de exigencias psicológicas, falta de influencia y de desarrollo, falta de apoyo y de calidad de liderazgo, escasas compensaciones, la doble presencia, en torno a estas se formularan los grupos operativo mentalizados en la formación de herramientas que ayuden a los involucrados a manejar la carga emocional, física o mental, aliviando las ansiedades y angustias, y que este resultado afecte un poco menos de manera directa con la productividad de la empresa.

3.9 ANÁLISIS DE DATOS.

Los resultados que se presentaran estandarizados fueron brindados por parte de la empresa, la misma que tuvo que presentar estos resultados como requisito obligatorio para el Ministerio de Trabajo.

Antes de explicar los resultados de la Evaluación de Riesgos Psicosociales es necesario conocer que fueron evaluadas 484 colaboradores, esta población estuvo distribuida según los siguientes grupos 120 personas del sexo femenino que corresponde al 25% y 364 masculinos que corresponden al 75%. El mayor rango de edad en los colaboradores es el 44% entre 25 a 34 años; el 31% se encuentran entre los 35 a 43 años mientras que el 6% son iguales o superior a 53 años.

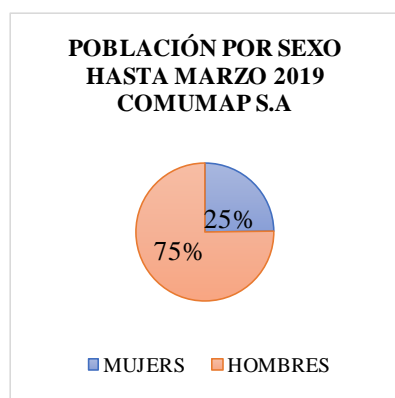


Gráfico 2: Muestras

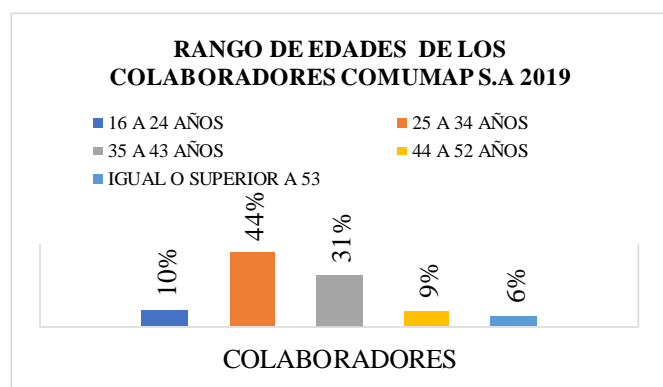


Gráfico 3: Muestra.

Elaborado por: Amanda Ortiz

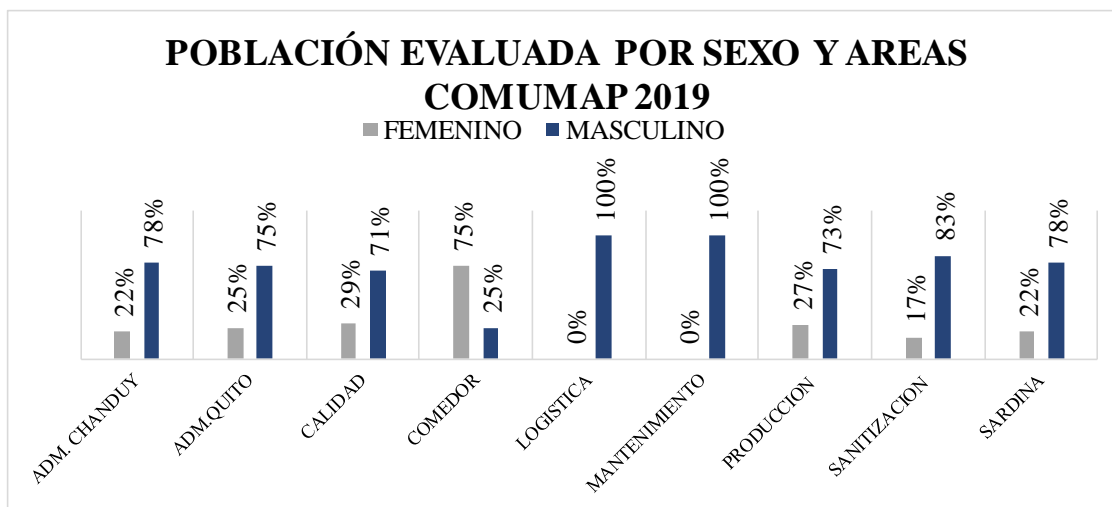


Gráfico 4: Población evaluada

Elaborado por: Amanda Ortiz

La población por sexo en las diversas áreas de la empresa COMUMAP S.A, se encuentran distribuidas de la siguiente manera: Administración Chanduy 22% Sexo femenino y 78% sexo masculino; Administración Quito 25% sexo Femenino y 75% sexo masculino; Aseguramiento de Calidad 29% sexo femenino y 71% sexo masculino; Comedor 75% sexo femenino y 25% masculino; Logística 100% sexo masculino; Mantenimiento 100% sexo masculino; Producción 27% sexo femenino y 73% sexo masculino; Sanitización 17% sexo femenino y 83% sexo masculino mientras que en el área de sardina 22% sexo femenino y 78% sexo masculino.

Como se puede evidenciar en dos áreas de la empresa es nula la participación femenina mientras que en las demás áreas el mayor porcentaje recae en el sexo masculino y es mínimo el porcentaje del sexo femenino en las diversas áreas.

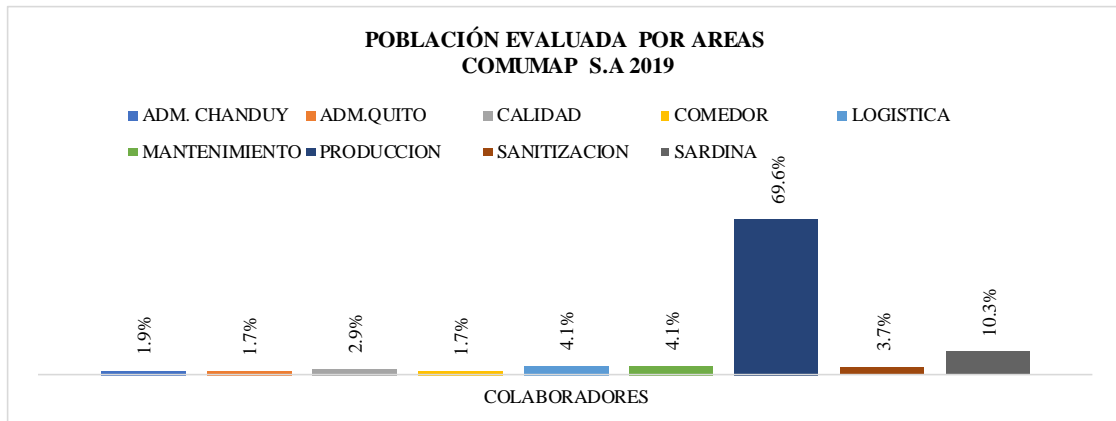


Gráfico 5: Población evaluada (áreas).

Elaborado por: Amanda Ortiz

En cuanto a la población por áreas el 69,9% de los colaboradores corresponden a producción, el 10,3% al personal de sardina; mientras que la demás área oscila entre el 3% y 4%. Del personal. El personal de administración evaluada corresponde al 4% del total de las evaluaciones, mientras que el personal operativo corresponde al 96% del total de las evaluaciones.

3.9.1 RESULTADOS GENERALES DE LOS FACTORES DE RIESGOS

Tabla 4: Resultado global

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL COMUMAP S.A	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	69%	30%	2%

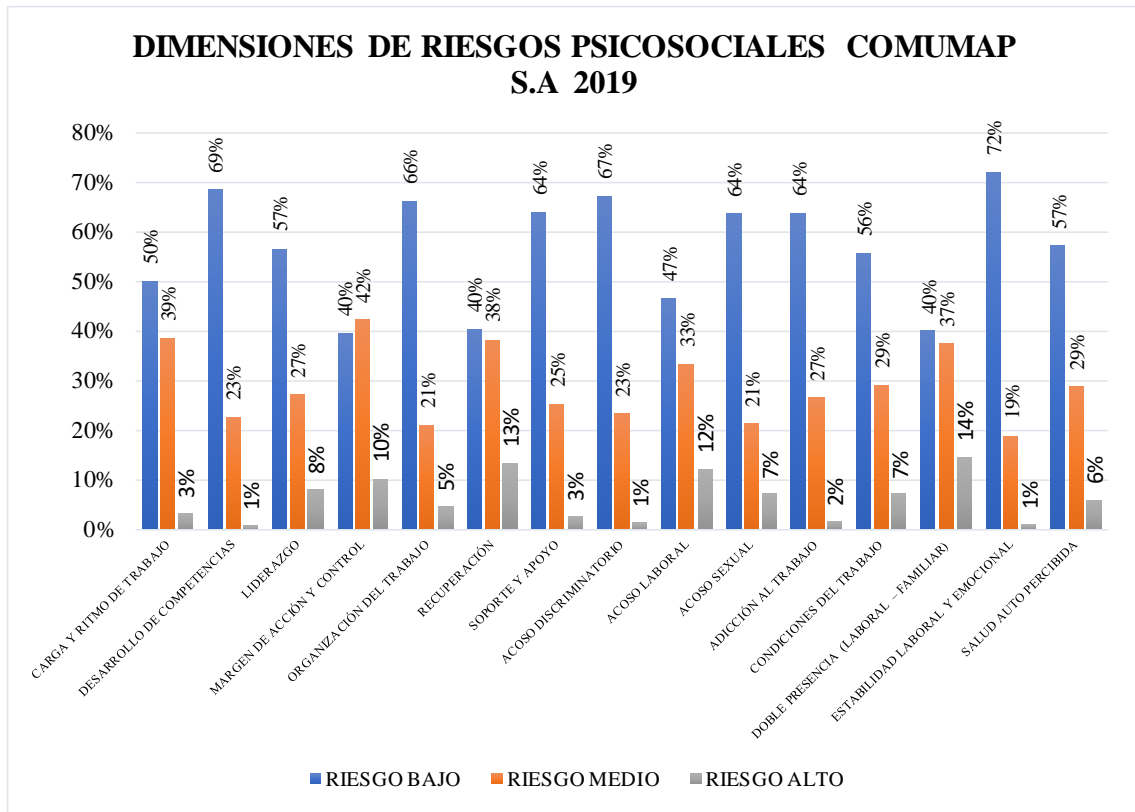


Gráfico 6: Dimensiones de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Amanda Ortiz

En el presente grafico podemos observar los factores de riesgo psicosocial, como se puede evidenciar se evalúa a través de riesgo bajo, medio y alto; las dimensiones con riesgo alto son las siguientes:

- Factor doble presencia laboral y familiar, el 14% de los colaboradores se encuentran en alto riesgo mientras que el 37% riesgo medio, esto quiere decir que los conflictos familiares y la vida personal afectan la concentración y el rendimiento del trabajo, generando ausentismo, rotación y bajo rendimiento etc. Los administradores de las empresas piensan en muchos casos que un empleado inestable, lleva su carga emocional a nivel familiar o viceversa y esto empaña el clima organizacional pues el mal humor, los trastornos del sueño, el cansancio generalizado, las enfermedades psicosomáticas traen consigo malas relaciones interpersonales y baja productividad que influye negativamente en el progreso de la empresa.

- Factor de recuperación el 13% de los colaboradores se encuentran en riesgo alto mientras que el 38% se encuentra en riesgo medio, este factor se refiere al tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar un esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo, tiempo de recreación distracción, tiempo de vida familiar actividades extra laborales, los resultados de este factor son desgaste de la salud física y emocional.
- Acoso laboral, 12% de los trabajadores se encuentra en un riesgo alto, mientras que el 33% en riesgo medio; Se entiende por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral, esto puede provocar desgaste en la salud emocional de los colaboradores baja autoestima, ausentismo, aumento de rotación, disminuye su rendimiento, menos proactivos, agresividad etc.
- Factor acción y control el 10% de los trabajadores se encuentran en riesgo alto, mientras que el 42% en riesgo medio es decir la participación en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo, métodos, ritmo, horario es este factor es más común evidenciarlo en los colaboradores que tiene a su cargo una cantidad de personas, el resultado de este factor es desinterés en sus labores, baja autoestima, estrés, rotación etc. este factor de riesgo está ligado al nivel de liderazgo que dentro de la empresa existe un 8% de alto riesgo.
- Factor de acoso sexual el 7% de los trabajadores se encuentran en riesgo alto mientras que el 21% riesgo medio este factor afecta en su totalidad la integridad física, psicológica y moral de los colaboradores
- Condiciones en el trabajo, el 7% de los trabajadores se encuentra en riesgo alto, mientras que el 29% riesgo medio, el presente factor se centra en condiciones de seguridad, ergonomía, higiene, psicosocial, los mismos que pueden llegar afectar negativamente la salud de los trabajadores y son más propensos a accidentes e incidentes laborales.

- Salud en el trabajo el 6% de los trabajadores se encuentran en alto riesgo mientras que el 29% en riesgo medio, es decir la percepción de los colaboradores en cuanto a la salud física y mental en realización al trabajo, este factor está relacionado al tiempo de dependencia laboral y edad del trabajador y sus funciones.

CAPITULO 4

4 CONSECUENCIAS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4.1 PROPUESTA DE INTERVENCION.

Previo a la elaboración de los talleres se revisarán las entrevistas de historización de cada uno de los participantes, con el departamento de RRHH de la empresa. El grupo operativo cumple con la finalidad de establecer un objetivo común, se busca la integración a través de las dinámicas, que mucho más de la actividad que cumplirán podrán generar elementos subjetivos y de relación que ayudarán a crear los factores que cada uno necesita para afrontar su malestar.

Trabajar en conjunto con RRHH para obtener información sobre los participantes y la necesidad de la empresa con los mismos. De esta manera se podrán organizar los grupos para obtener un mejor resultado, conocer el ambiente y relaciones que se mantendrán durante el desempeño de la actividad.

La técnica grupal va dirigir la conceptualización de los temas que se quieren tratar, y sobre todo mostrara como está conformado el grupo, con el único propósito de llevar a cabo una enseñanza y aprendizaje en cada uno de los miembros que serán parte activa del desarrollo de talleres, estos se desarrollaran en tres momentos que permiten diferenciar las actividades.

El inicio genera que los participantes rompan el hielo y logren cohesionarse, el desarrollo es el momento más importante de cada uno de los talleres ya que aquí se buscara lograr los objetivos que se plantea en cada uno de los talleres, y el cierre busca que los participantes generen una reflexión, aprendizaje interés por la continuidad y finalización del programa de manejo de estrés.

Para lograr un adecuado manejo de esta problemática, a continuación, se planteará una serie de talleres que contarán con las siguientes etapas:

FORMACIÓN	Primer encuentro con los grupos, para generar un objetivo en común, es decir que los participantes estén de acuerdo a trabajar en torno a los temas que serán propuestos por los profesionales que se harán cargo de la actividad.
CONFLICTO	En el segundo encuentro se busca trabajar sobre las creencias disfuncionales frente al malestar del personal que tienen hacia las demandas que producen estrés
REGULACIÓN	Trabajar los objetivos del grupo, se reconoce la magnitud del conflicto y se busca poderlo manejar de manera directa y efectiva. Se usarán tareas para la aplicación en sus áreas de trabajo que generen estrés.
DESEMPEÑO	Identificar los aspectos que se deben mejorar, trabajo en las debilidades y fortalezas, valoración del rendimiento. Confrontación sin juicios, se busca que los miembros no se sientan indefensos frente al conflicto.
DESINTEGRACIÓN	Cierre del grupo, evaluación del grupo, repasar en el marco cognitivo el impacto del grupo, planes respecto a las respuestas que se generaron dentro del grupo operativo. Se buscará generar un proceso de cambio y aceptación en torno al tema y lo trabaja en el grupo.

Tabla 5: Descripción de la estructura de la propuesta

4.2 DATOS GENERALES DE LOS TALLERES

Nombre del taller:	Talleres de intervención y manejo de estrés en colaboradores de la empresa COMUMAP
Institución:	Empresa COMUMAP.
Autor / Instructor	Andrade Eugenio, Nathaly Vanessa
Duración	1 taller semanal durante 1 mes, en 2 horas cada uno. estos talleres se desarrollarán con participantes voluntarios de diferentes áreas de la empresa.
Dirigido a:	Colaboradores de la empresa COMUMAP
Número de participantes:	Grupo máximo de 25 colaboradores.
Materiales Generales	<ul style="list-style-type: none">• Guía para desarrollar actividades de los talleres• Sillas• Mesas

4.3 PLANIFICACIÓN DE LOS TALLERES

TALLER 1

Tema: *Conociendo del Estrés*

Indicadores: *Identificación de Valores*

Etapa: *Formación*

Variable: *Valores y creencias.*

Número de sesión: 1

Objetivo: Crear un ambiente de encuentro para el análisis y la reflexión, en el cual los participantes logren identificar los agentes estresores con la ayuda de herramientas cognitivas y/o conductuales en la participación activa y la discusión de pensamientos con la finalidad de que los participantes puedan aprender a identificar el origen de su malestar.

	HORA	DURACIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD/ TÉCNICA	APOYOS
INICIO	10:00 am	20 min.	Crear un ambiente amigable a través de una dinámica que ayude a la integración de los participantes del grupo	Acentuar lo positivo/Rompe hielo y presentación Los participantes se ubicarán formando un círculo, cada uno empezará diciendo su nombre, el área en la que laboran y resaltará 2 atributos positivos propios (físicos, cualidades o capacidades, no se aceptarán atributos negativos)	Música
CONTENIDO	10:20 am	45 min.	Provocar el autodescubrimiento de los participantes para conocer a sus valores y creencias personales.	Acontecimientos mundiales y su impacto / técnica de comunicación Social Se presentarán las ilustraciones a los participantes. Se invita a los participantes a pensar en tres acontecimientos relevantes en la sociedad y a preguntarse sobre: ¿Cómo se enteraron de esas noticias? ¿Por qué les impactaron tanto? ¿En qué les hicieron pensar?	<ul style="list-style-type: none"> • Diferentes fotografías o videos que muestren acontecimientos importantes que han ocurrido en la Humanidad. • Enunciados de acontecimientos importantes que han ocurrido en la sociedad.

			¿Qué creen que estas personas sintieron ante estas situaciones?	<ul style="list-style-type: none"> • Un tablero donde se puedan pegar las fotos. • Revistas viejas, goma, tijeras y lápices de colores o crayones. 	
	11: 05 am	30 min	Busca ayudar a la compenetración del grupo, general un grado de creatividad y complicidad entre los integrantes de cada subgrupo.	<p>Conocimientos básicos sobre estrés. Inventario inicial de estrés/Contenido general</p> <p>Presentar un video sobre estrés... y el efecto del mismo en sí mismo para que luego los asistentes puedan identificar los aspectos estresores más significativos en su vida y que hacen cuando se les presenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Power Point relacionados con los conceptos básicos de estrés. •Hoja y marcadores
	11:35 am	10 min		<p>Idealizando el momento / Conceptualización</p> <p>Se va a realizar una socialización donde se les presentara a los participantes imágenes donde se les invitara a comentar sobre cómo se sentirían si estuviesen en el momento exacto de la imagen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Power points con imágenes relajantes
CIERRE	11:45 am	15 min	Lograr que los participantes generen sentimientos de empatía mediante un juego de palabras para generar expectativas positivas sobre el trabajo grupal.	<p>Un barco cargado de... /Integración</p> <p>Los participantes estarán en círculo y se le preguntará qué es lo que se llevan el día de hoy. Ellos mencionarán una palabra que las represente junto con la palabra dicha anteriormente.</p>	Música

Tabla 6: Taller 1

TALLER 2

Tema: *Lidiar con el estrés*

Indicadores: *Valoración de esfuerzos*

Etapa: *Conflicto*

Variable: *Cualidades*

Número de sesión: 2

Objetivo: Incentivar a los participantes a enfrentar los ambientes estresores, generadas por la doble presencia y que alteran sus aspectos emocionales, mediante la ruptura de expectativas o pensamientos disfuncionales, con el fin de aumentar la autoaceptación para que muestren distintas maneras alternativas para poder sobrellevar la situación.

	HORA	DURACIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD/TÉCNICAS	APOYOS
INICIO	10:00 am	20 min	<p>Proporcionar un ambiente donde el sujeto puede expresar sus vergüenzas y temores para así disminuir o cambiar las conductas de auto-condena y mediante la expresión de experiencias personales encontrar nuevas o posibles soluciones para esto que aqueja.</p>	<p>“Dejando atrás la vergüenza y el temor” / Alentamiento</p> <p>Durante esta actividad se les pide a todos los miembros que se sienten forman un círculo y que todos tengan una visión completa de sus compañeros. La facilitadora les pedirá que piensen alguna anécdota donde hayan sentido algún nivel de estrés. Se les otorga unos minutos para que puedan ordenar sus ideas, de forma aleatoria deberán pasar al centro del círculo e interpretar deberán elegir de una bolsita un papel que indicará una expresión graciosa que deberán realizar mientras dramatizan su anécdota. Esto les permitirá tomar estos errores por un lado positivo que les permitirá no solo aprender de las equivocaciones sino también a disminuir la autocritica que cada uno mantiene hacia sí mismo. Para finalizar la actividad varias personas expresar que sintieron al interpretar estos episodios donde sintieron estrés frente a los demás y que les dejó esta dinámica.</p>	Música

	<p>10:20 am 10 min</p>	<p>Se busca guardar una relación y conexión de armonía para mejorar la visualización.</p>	<p>Visualización armónica /Relajación Se pide a los participantes que se sienten y después deben seguir las instrucciones: 1.- Mover los ojos en círculos de acuerdo a las manecillas de un reloj y repetir el ejercicio cinco veces. 2.- Mover los ojos formando un triángulo y repetir el ejercicio cinco veces. 3.- Mover los ojos formando un cuadrado y repetir el ejercicio cinco veces. 4.- Mover los ojos formando una "X" y repetir el ejercicio cinco veces.</p>	<p>Música</p>
<p>CONTENIDO</p>	<p>10:30 am 30 min</p>	<p>Aprender diferentes formas de respuesta para liberarse de tener que pasar por situaciones estresantes, por medio de la técnica que permita dar cuenta de que cada miembro es el responsable de sus propias reacciones emocionales como las auto-verbalizaciones, con el fin de lograr una meta, a partir de cambio en su punto de vista y así poder funcionar de forma más efectiva como</p>	<p>Venciendo el estrés / Catarsis La conductora le pide a los participantes que se sienten en el piso, todos mirando hacia un frente. En este frente se encontrará una silla. Luego se les pedirá que se imaginen estando en una situación específica que le genere mucho estrés, ansiedad o angustia. Una vez hecho esto, cada participante pasará al frente y se sentará en la silla a exponer oralmente ante los demás. Después de cada disertación, la facilitadora le entregará a cada uno una cartilla con la palabra “VALENTÍA”, en simbolización de que ahora vencerá esa situación y/o pensamiento estresante. Finalmente, se les pedirá que expliquen de qué forma ellos han sido</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Cartillas ● Música

		individuo y como ser relacional.	responsables de esta situación, y así lograr un insight en el individuo.	
	11:00 am	20 min	Provocar un ambiente agradable en el que cada quien puede expresarse de acuerdo a sus valores, creencias y experiencias.	<p>Foto proyéctate!/Reflexiva Se divide al grupo en subgrupos y se les entregara una fotografía con la que deben formular una escena antes, durante y después de ella. Luego se socializarán las narraciones con los demás grupos y así todos podrían opinar. los participantes para culminar deberán responder la siguiente pregunta: como relaciona esta proyección que acaba de hacer con sus distintas situaciones de estrés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fotografías • Papeles en blanco • bolígrafos
	11:20 am	20 min	Concientizar a cada miembro del grupo que existen conductas que deben de cambiar mediante la aplicación de una actividad didáctica para así poder realizar los cambios que se considera necesario en la conducta. Y de una u otra manera conocer que estas comportas con compartidas con más participantes.	<p>Quítate la venda/Aceptación y compromiso Cada participante recibirá post it, en el cual deberán de escribir todas las conductas que consideran que los están generando algún tipo de estrés, situaciones que los están limitando y en qué ámbito está ocurriendo. Una vez esclarecido esto, deberán de pegarlo en el pizarrón, leer lo que escribieron y decir de qué manera podrán cambiar estas conductas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Post it • Lápices • Pizarrón
CIERRE	11:40	20 min	Dejar un mensaje positivo como ganancia de la interacción mantenida entre los participantes.	<p>Buenas Tardes/Creatividad Solicitar a los participantes formen sub grupos por afinidad para construir un "Buenas Tardes" a los demás grupos, con creatividad.</p> <p>Música</p>

Tabla 7: Taller 2

TALLER 3

Tema: Manos a la obra: *Confrontación con el Estrés* **Indicadores:** *Evaluación para medir el impacto* **Etapa:** *Regulación*

Variable: *Mandatos y decisiones*

Número de sesión: 3

Objetivo: Reconocer la magnitud de la afectación emocional que se puedan presentar, en distintas situaciones, tanto en el ambiente laboral como en la vida diaria para en conjunto elaborar herramientas propias que les permita vivir de manera satisfactoria mediante la aplicación de tareas.

	HORA	DURACIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD/TÉCNICA	APOYOS
INICIO	10:00 am	20 min	Disminuir la ansiedad y crear un mejor ambiente de convivencia entre los participantes, facilitando el intercambio de información.	Autógrafos/Integración Se entregará una hoja de autógrafos a cada participante en la que están las instrucciones, la misión es encontrar a quienes tengan por lo menos 10 de esas características y solo así podrán obtener su autógrafo no pueden ser repetidas, después de 10 minutos el instructor dará por termina la actividad, y quien no consiga lo los 10 autógrafos será ayudado por los demás participantes para que los pueda conseguir.	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja de autógrafos para cada participante y un bolígrafo.
	10:20 am	10 min		Él cuenta cuentos – Concentración La finalidad de esta actividad es forman un cuento con aportaciones de los participantes, se les pondrá una trama de inicio y cada uno de los participante deberá añadir una nueva palabra repitiendo las que se han dicho	Música

anteriormente cuidado que el cuento tenga cierto nivel de sentido a medida que van aumentando las palabras.

CONTENIDO	10:30 am	15 min	Involucrar al participante en el cambio de aquella conducta irracional que lo hace dependiente mediante una dinámica que lo llevará a enfrentar riesgos que a su vez permitirán llevar a cabo un cambio positivo para implantar conductas racionales y deseables logrando su independencia al superar obstáculos.	<p>Torbellino de ideas / Análisis de contenido general</p> <p>El grupo se dividirá en subgrupos de por lo menos 5 participantes, entre los integrantes del grupo debatirán sus ideas acerca del estrés y las situaciones en las que lo han producido, consideraran cual es la de mayor riesgo para ellos y porque, y luego se socializara con los demás subgrupos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Música • Papel • Bolígrafos
	10:45 am	25 min		<p>Identifícate / Dinámica vivencias</p> <p>Esta será una dinámica a continuación de la anterior, aquí los participantes de cada subgrupo deberán representar a manera de sketch, la problemática de estrés que se planteó anteriormente, y dentro de la representación deberán formular algún tipo de solución y formular una frase que ayude a manejar esta situación.</p>	Música
CIERRE	11:00 am	15 min	Es una herramienta que nos ayuda a modificar las interpretaciones que hacemos de lo que sucede, donde A representa los acontecimientos observados por el sujeto, B representa las creencias y C representa las consecuencias emocionales de las interpretaciones.	<p>Esquema A, B, C</p> <p>Se explicará el significado del esquema A, B, C y a continuación se les pedirá a los participantes que piensen para el siguiente taller en situaciones de sus vidas en las que se podrían ejemplificar cada elemento de este esquema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Power point • Hojas de papel • Bolígrafo

11:15 am	20 min	Facilitar una evaluación personal y del grupo, generen sentimientos de empatía mediante la actividad.	Cierre día de pago./Aceptación	Se les entregara las tarjetas en forma de cheque, en los que deben poner un valor de \$0,00 a \$100.00 dependiendo de lo que consideren fue su aportación al grupo, deben colocarlos en un sobre y al final se elegirá un sobre al azar y el dueño del sobre debe pasar adelante, se conocerá el valor que puso y las razones, luego será socializado por los demás miembros del grupo respondiendo a ¿Qué pudo haber hecho para aumentar sus ganancias?	<ul style="list-style-type: none"> • Cartillas que simulan un cheque y bolígrafos.
11:35 am	25 min	Plasmar las ideas que se tiene con respecto a la problemática que están sobrellevando, ver una solución posible y poder poner en práctica las posibles respuestas que se pueden utilizar como opciones de acción.	Collage colectivo / Creatividad	Se les facilitara a los participantes revistas, periódicos y tijeras para que con ellos puedan elegir una figura o formular una frase que represente lo que se aprendió durante las actividades del día, luego cada uno pasara y colocara su elección en una cartelera donde se unirán todas las opiniones del grupo.	<ul style="list-style-type: none"> • Revistas y periódicos • Hojas • Marcadores • Tijeras

Tabla 8: Taller 3

TALLER 4

Tema: *Decidir y sobrellevar*

Indicadores: *Presentación de situaciones estresantes*

Etapa: *Desempeño*

Variable: *Afrontamiento*

Número de sesión: *4*

Objetivo: Lograr que los participantes del grupo reduzcan tensiones, por medio de la aplicación de diversas técnicas que les permitan visualizar y reconocer los pensamientos, emociones y acciones con la finalidad de que perciban cómo su cambio de actitud va generar una reestructuración de sus pensamientos frente a las situaciones que le generen estrés.

	HORA	DURACIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD/TÉCNICA	APOYOS
INICIO	10:00 am	15 min	Enriquecer e incentivar un mayor conocimiento entre los compañeros, donde se pueda observar modelos personales de características muy rígidas o muy flexibles.	<p>El aviso clasificado / Animación Escribir en la hoja de papel una descripción de sí mismo como si se ofrecieran para “algo” en un aviso clasificado del diario. Luego los pegaremos en la pared y cada uno pasara leyendo y preguntando acerca de los dueños del anuncio. Al finalizar la actividad se reflexionara sobre: ¿cómo les pareció el grupo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas • Marcadores de colores
	10:15 am	15 min		<p>¿Qué les faltó decir? / Conocimiento De acuerdo a los resultados obtenidos en la actividad anterior se realiza la pregunta ¿Qué les faltó decir?; cada participante lanzara la pelota a otro compañero, previamente dando al menos una característica positiva que le haya faltado para completar el anuncio de dicha persona.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de respuestas • Un lápiz o bolígrafo

10:30 am	15 min	<p>Es una habilidad social que nos ayuda a defender el derecho de negarnos a peticiones que pudieran resultarnos estresantes o incómodas</p>	<p>¿Se debería decir no? /Autoevaluación Se pasarán una serie de videos cortos mostrando situaciones en las que un sujeto se encuentre frente a no saber si responder si o no a el pedido de alguien más y la consecuencia que tendría la respuesta que se daría.</p>	<p>Videos cortos</p>
10:45 am	30 min	<p>Se volverá a mencionar al estrés y se utilizara esta dinámica para mostrar ante los participantes los acuerdos y divergencias que pueden tener distintas personas sobre un mismo tema.</p>	<p>Mesa redonda / Conceptualización Se presentara un video a los participantes y una exposición generalizada de la importancia del buen y mal manejo de estrés y como esto podría favorecer a cada uno en su vida.</p> <p>Los integrantes de la mesa redonda no pueden ser menos de tres, se dividirán en subgrupos y cada uno deberá elegir a un representante para que sea parte de la mesa redonda. Cada uno hace uso de la palabra durante un breve lapso que el facilitador decida, cediendo la palabra a los otros participantes de la mesa redonda en forma sucesiva. Asimismo, irá tomando notas durante las exposiciones. Terminada las exposiciones, el coordinador resume brevemente las ideas aportadas por cada uno, señalando las diferencias más notorias que se hayan planteado. A continuación propone a los participantes hacer preguntas sobre lo expuesto, a los integrantes de la mesa redonda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Video interactivo sobre el estrés • Powerpoint • Hojas • Bolígrafos • Hojas y bolígrafos

CIERRE	11:15 am	25 min	Permite sintetizar o resumir los aspectos centrales de la problemática central.	<p>Palabras claves / Diagnostico</p> <p>Se les pedirá a cada uno de los participantes que escriba o diga con una sola palabra, lo que piensa sobre el estrés, las situaciones donde este se produce y el efecto que creen que haya tenido en cada uno de ellos.</p> <p>Luego se realiza una breve reflexión en torno a lo que cada palabra significa para los participantes.</p>	Música
	11:40 am	20 min	Es una habilidad social que nos ayuda a defender el derecho de negarnos a peticiones que pudieran resultarnos estresantes o incómodas	<p>Aprendizaje de respiración diafragmática. /Relajación</p> <p>Relajación condicionada. Es una técnica de relajación que asocia la respiración a las palabras “inspiro” y “me relajo”.</p>	Música

Tabla 9: Taller 4

TALLER 5

Tema: *Mi lugar en el Estrés*

Indicadores: *Reestructuración Cognitiva*

Etapas: *Desintegración*

Variable: *Administrar Herramientas*

Número de sesión: 5

Objetivo: Enseñar a los participantes a ser conscientes de la responsabilidad respecto a sus vidas y las metas que pueden plantearse, a través de la adquisición de una nueva filosofía de pensamiento, basada en sus preferencias y ya no en exigencias irracionales, que le llegan a producir estrés; para que puedan alcanzar efectivamente sus objetivos y ponerla en práctica las herramientas que se han interiorizado, frente a cualquier acontecimiento desafortunado en el futuro.

	HORA	DURACIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD/TÉCNICA	APOYOS
INICIO	10:00 am	30 min	Animar a los participantes a implicarse, a través de una dinámica activa para lograr involucrarlos y así puedan entrar en un ambiente de confianza.	El globo viajero Los equipos se dividirán en dos equipos iguales, los jugadores de cada equipo se distribuirán en el sector respectivo tratando de cubrirlo y se podrán desplazar libremente. Dada la señal de comienzo un jugador cualquiera, desde un lugar próximo a la zona neutral, arrojará un globo al aire y lo golpeará tratando de enviarlo al campo contrario. Los adversarios procurarán devolverlo de la misma forma y así continuará el juego evitando cada equipo que toque el suelo de su campo. Vence el equipo que en un tiempo determinado se adjudique más tantos.	Música

10:30 am

30 min

Esta técnica nos ayuda a organizar nuestro tiempo de manera que no aplacemos nuestros deberes, sino que realicemos nuestras actividades con tiempo de anticipación y aprovechar el tiempo de la mejor manera posible.

Administrando mi tiempo/Medir el impacto

Se presentarán a los participantes 10 actividades, ellos deberán organizar un día de su vida con por lo menos 5 con estas actividades, el orden y el tiempo que invertirán en ellas será cuestión de cada uno, luego estas serán socializadas y se invitara a los participantes que aplican las listas de actividades por lo menos una vez en la semana en sus vidas.

- Imágenes con las posibles actividades
- Hojas de papel
- Bolígrafo

CONTENIDO

11:00 am

15 min

Fomentar el autoconocimiento, a partir de la exteriorización de sentimientos, y así generar aceptación entre los participantes del grupo.

Aceptación incondicional. ¿Quién soy? ¿Qué apporto al grupo? ¿Cómo definen al grupo? / Técnica de evaluación para medir el impacto (Emotiva)

El facilitador les va a pedir a los participantes que recorten imágenes y frases con las cuales se identifiquen, otras que demuestren que aportan dentro del grupo y una en que defina cómo considera que se encuentra el grupo actualmente con respecto a el manejo de estrés.

Una vez que los participantes han terminado, deben pegar las frases o imágenes en las cartulinas que tienen los facilitadores.

Por último, voluntarios saldrán a exponer por qué sienten que esa imagen o frase los identifica.

- Música
- Folletos con preguntas.
- Lápices

11:15 am

15 min

Lograr que los participantes desarrollen un plan de vida en base a su deseo más grande, a través de 6 preguntas, para que logren aceptar aquello que quieren lograr independientemente de lo que los demás les digan qué deben hacer.

Mi plan de vida / Aceptación incondicional (emotivo)

1. Se les va a entregar a los participantes un folleto con un cuadro que contiene 6 preguntas que les permitirá ir armando un plan de vida.
2. Se les dirá a los participantes que visualicen su mayor deseo, que se conecten con su mayor pasión; alentándolos a que sea lo que ellos quieren, no algo que alguien más quiere para ellos, y, a que dejen de lado cualquier percepción negativa de su deseo.
3. Se les dará un tiempo para contestar a las 6 preguntas que les permitirán armar su plan de vida
4. Al final se dará una reflexión que les permitirá apropiarse de su plan de vida

CIERRE

11:30 am

15 min

Facilitar a los participantes la detección de sus formas de autocondena, mediante el cuestionamiento de sus propias exigencias para que puedan incorporar mejores maneras de pensar y actuar.

Los cuatro pilares / Discusión de los pensamientos irracionales (Cognitiva)

El facilitador comenzará mostrando una imagen proyectada sobre los cuatro pilares de la vida de cada uno. Luego piden que cierren sus ojos por 30 segundos y piensen en que área de estos pilares sienten que tienen dificultades. Se pedirán 3 voluntarios que quisieran expresar aquello que consideran como pensamientos que los limitan en cualquiera de estas áreas.

- Presentación Power Point
- Globos
- Frases impresas

Luego, con ayuda del grupo se trata los demás les digan qué podrían hacer para mejorarlo mediante la expresión de una frase que los motive a seguir adelante.

Después, se les dará un globo con una frase (que se reventará) para que ellos puedan llevarse y colocarlo en un lugar que les permita tenerlo siempre en cuenta.

11:45 am

15 am

Identificar el estado del desarrollo grupal mediante la reflexión grupal a partir de una imagen para así permitir que los participantes puedan evaluar el proceso que se ha llevado a cabo en cuanto a la consecución de metas.

En construcción / Diagnóstico (enseñar ABC del TREC-cognitivo)

1. El facilitador presenta una imagen (“quién soy”) e invita a los participantes a observarla detenidamente.

2. El facilitador invita a un miembro a describir la imagen (se le pone el gorro de graduación).

3. Se utiliza la imagen para hacer un diagnóstico de grupo, donde los participantes van a reflexionar sobre cómo visualizan al grupo en esta última etapa del curso. Levantan la mano para votar con cuál personaje se identifican más.

4. El facilitador hace una conclusión sobre esa postura que la mayoría ha elegido, pero también habla sobre quienes aún no visualizan al grupo en la cima o tienen alguna actitud negativa.

5. A propósito de esto último se aclara

- Presentación de PowerPoint
- Gorros de graduación
- Flor de papel

cómo influyen las expectativas irreales o inalcanzables en la percepción de si se han alcanzado o no las metas del grupo. Se invita a los participantes a desafiar las exigencias irracionales que han interiorizado.

A continuación se le dará a cada participante una flor cerrada, que tendrán que introducir dentro de un vaso con agua, la flor contiene una metáfora que tiene que ver con los resultados positivos y las ganancias que se obtuvieron durante los talleres, cada uno voluntariamente podrá compartir el mensaje de su flor en voz alta

Tabla 10: Taller 5

4.1 CONCLUSIÓN

El estrés como riesgo psicosocial es identificable y medible gracias al cuestionario del Ministerio de Trabajo, con los resultados se crea un plan de acción direccionada a mejorar la salud ocupacional y el ambiente laboral.

Durante el desarrollo de la investigación, se resalta que el estrés y los riesgos psicosociales representan un conflicto, por lo tanto, genera como consecuencia un desequilibrio en la situación organizacional. Es un problema que crece junto con el crecimiento de la empresa y su personal, y se busca una solución viable para asumir el reto de esta emergencia de Salud Laboral.

La investigación hace real los efectos que causa la organización laboral en la salud mental y exige que se genere un alto grado de cultura organización como demanda de desarrollo interno de la empresa. Las situaciones estresores dentro del contexto laboral solo resultan agotadoras para el afrontamiento de la demanda ambiental.

Ponerle cara a el problema es la solución y junto a ello poder evitar más índices altos en el porcentaje de ausentismos, accidentes laborales dentro de la empresa y más, son estas situaciones los llamados de alerta para darnos cuenta de la salud global de la empresa, ya que la única finalidad es cuidar la mano de obra y la producción de la demanda del mercado.

Es necesario resaltar que la demanda de los riesgos psicosociales dentro de la empresa se manifiesta del malestar que viene por parte de colaboradores que son más propensos a ser parte de sentir estrés por el ambiente social al que estas relacionados y es claro que este grupo es mucho mayor a los que se quejan por sentir alguna dolencia física.

De una u otra forma se puede ver a el estrés como una respuesta rápida inconsciente a una situación, se desarrolla con facilidad frente a ciertos peligros dependiendo de cada persona, pero así mismo si no se diera esta alteración inconsciente el organismo no podría

estar en actitud de alerta con una serie de mecanismos de afrontamiento al peligro y evitar que este quede paralizado.

El estrés provoca hormonas en los cuerpos que hacen que el individuo esta alerta a las amenazas o situaciones que puedan causar algún tipo de presión ambiental en él, se podría decir que de cierto modo el organismo realiza una acción de luchar y de huir, es así que el estrés prepara a nuestro cuerpo para correr, salvarse y huir.

Cuando se adquiere algún tipo de estrés, se puede manifestar de muchas maneras, complicaciones alimenticias, cambios e indecisiones, etc., todo esto complica la actividad profesional y afecta la productividad, y por ende afecta a la persona.

De este modo se puede entender al estrés como un motivador de acción, ya se resaltó que ayuda a estar alerta, y a su vez en el área laboral cuando el estrés es manejado con técnicas que ayuden a esta función, puede ser un motor de producción que bien controlado y sabiéndolo manejar en manos de los colaboradores es un arma de buena producción laboral.

4.2 RECOMENDACIONES

Es válido resaltar que los dirigentes de la empresa deben dejar de ver a el estrés como una respuesta de problemas personales de los trabajos y asumir que estos niveles de estrés dentro de la empresa aumentan por la organización interna que se maneja y como respuesta a esta demanda que ya está siendo manifestada deberían de generar un mayor interés para formular solución y planes de acción, para así poder mejorar el óptimo funcionamiento de la mano de obra de la empresa.

Debe buscarse mantener bien a los colaboradores tanto física como mentalmente, la mano de obra saludable es más productiva, por lo que es sumamente importante que este sea el objetivo principal de los empleadores, crear un ambiente de trabajo que ayude a mantener este bienestar en torno al empleado.

Es recomendable crear espacios de conversaciones abiertas, con el jefe del área, el área de recursos humanos y una que otra vez con el jefe general, creando un ambiente de pertenencia con los valores integrados de la empresa, todo esto no con el propósito de presentar una lista de quejas, por el contrario, se crearía un junto con el colaborador un plan que ayude a controlar las situaciones que están causando malestar y que hayan sido identificadas por él, situaciones que no están ayudando a la mejora del trabajo.

Ponerse como objetivo principal, la estabilidad y buen ambiente para los colaboradores, programarse para ser positivo mejora el rendimiento en el trabajo y la calidad de vida de ellos.

Mantenerse alerta a los síntomas que se manifiesten entorno a los niveles de estrés que se puedan presentar dentro de la empresa, la detención a tiempo puede evitar una serie de incomodidades que después puedan ser difíciles de controlar. Es importante capturar, analizar, revisar y redirigir las actividades que está realizando cada colaborador que se detecte que esta presentado estos síntomas referentes a situaciones estresantes.

Y dirigido al seguimiento como respuesta de los talleres, se sugiere crear un cuestionario de riesgo psicosocial más resumiendo que sea propio de la empresa y mucho más didáctico que pueda ser utilizado de manera práctica, para evaluar la efectividad y el impacto que causaron los talleres dentro del contexto de los colaboradores que asistieron a esto.

REFERENCIAS

- (OIT), O. I. (2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de ilo.org:
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Association, A. P. (Octubre de 2018). *apa.org*. Obtenido de apa.org:
<https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2018/stress-gen-z.pdf>
- Ayuso, J. (1988). *Trastorno de Angustia*. Barcelona: Martinez Roca.
- Barberá, E. L. (s.f.). Técnicas activas. *Mosaico*, 40-53.
- Bianchi, g. (febrero de 2010). Impacto del estres laboral y Burnout en enfermos.
enfermeria global, 3-5.
- Caraveo Jorge, C. A. (1985). Evaluacion de salud mental ocupacional. *Salud mental*, 391-401.
- Casullo, M. M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
- Casuso, L. (2009). *Asociacion catolica de psicologia*. Obtenido de Estres, un producto del Siglo XX. Breve recorrido historico del estres.:
http://www.acapsi.com/estres_historia_del_diagnostico_y_tratamiento.html
- Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S., & Schmid, R. (2013). *bdigital.uncu.edu.ar*. Obtenido de bdigital.uncu.edu.ar:
http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- Cohen, S., Kessler, R., & Underwood, L. (1995). *Strategies for Measuring Stress in Studies of Psychiatric and Physical Disorders*. Oxford University Press.
- Durán, M. M. (s.f.). *Dialnet*. Obtenido de BIENESTAR PSICOLÓGICO: EL ESTRÉS Y LA CALIDAD DE VIDA EN CONTEXTO LABORAL:
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-BienestarPsicologico-3698512.pdf>
- Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy*. New York: Lyle Stuart.
- Ellis, A. y Abrahms, E. (2005). *Terapia racional emotiva*. Mexico: PAX México.
- Ellis, A. y Bernad, M. . (1990). *¿Qué es la terapia racional emotiva (TREC)?* Bilbao: Desclée de Browerr.
- Estrés laboral*. (2004). Madrid: Pearson Educación.

- Estreslaboral.info. (01 de Enero de 2016). *Estreslaboral.info*. Obtenido de [www.estreslaboral.info: http://www.estreslaboral.info/estres-laboralen-mexico.html](http://www.estreslaboral.info/estres-laboralen-mexico.html)
- Gil-Monte, P. (2005). *el síndrome de quemarse por el trabajo: una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Piramide.
- Gomero Cuadra Raul, Z. E. (Junio de 2006). *Scielo*. Obtenido de Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional.: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2006000200008&script=sci_arttext&tlng=en
- Grazziano, E.S. Ferraz Bianchi, E.R. (Febrero de 2010). *Impacto del estrés ocupacional y burnout en enfermeros*. Obtenido de Scielo: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000100020
- Hernandez, M. (7 de Mayo de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de El estres laboral: <https://www.gestiopolis.com/el-estres-laboral-ensayo/>
- Juárez García, A., Vera Calzaret, A., Gómez Ortíz, V., Canepa, C., & Schnall, P. (enero de 2014). *Research Gate*. Obtenido de Research Gate: <file:///C:/Users/Katherine/Downloads/Jurez-Garcaetal.-2014-DemandaControlylaSaludMentalenProfesionalesdelaSaludUnEstudioenSeisPasesLatinoamericanos.pdf>
- Lazarus R.S, Folkman S . (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martinez Roca.
- Leka & Griffiths. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Obtenido de Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- López, A. B. (21 de Octubre de 2008). *LA INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA*:. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/4963/1/IPCS%20caracter%C3%ADs ticas%20y%20modelos.pdf>
- López, Arturo Bados. (21 de Octubre de 2008). *La intervencion psicologica: Caracteristicas y modelos*. Obtenido de Diposit: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/4963/1/IPCS%20caracter%C3%ADs ticas%20y%20modelos.pdf>

- Mangosio, J. (2008). *bibliotecadigital.fi.uba.ar*. Obtenido de bibliotecadigital.fi.uba.ar: <http://bibliotecadigital.fi.uba.ar/files/original/aa1163fffea33e0bd63323bad5a4c2d3.pdf>
- Mora, F. (13 de Marzo de 2013). *overblog*. Obtenido de overblog: <http://procesogrupal.overblog.com/grupos-operativos>
- MSP. (2013). *Ministerio de Salud Pública del Ecuador*.
- Muñoz Ríos, P. (2015). *La Jornada. El 40% de los empleados padecen estrés laboral y no duermen bien: OIT*. Mexico.
- Nieto, J. (2014). Enfermedades laborales, una pandemia que requiere prevención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 60(234).
- NTE INEN 18001-2010. (s.f.). *Instituto Ecuatoriano de Normativización*.
- Núñez, J. d. (2004). *Dinámica de grupos*. Mexico: Pax Mexico.
- OIT. (2005). *Organización Internacional del Trabajo*.
- Olga, G & Terry, L. (1997). *Superar el estrés*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- OMS. (Diciembre de 2013). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Pando, Román y Acosta. (2007). *Factores Psicosociales de Riesgo de Trabajo en la Empresa*. Mexico: Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales.
- Pedro, R. (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *simposio: Salus Ocupacional*.
- Peiró, J.M. & Salvador, A. (1993). *Control del Estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Peiro, J.M. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral (1º Edición)*. España: UDEMA. S.A.
- Plan Nacional del Buen Vivir. (2013 - 2014).
- RAE. (2014). *Real Academia Española*.
- Rospigliosi, A. U. (Octubre de 2016). *repositorio.autonmadeica.edu.pe*. Obtenido de repositorio.autonmadeica.edu.pe: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/110/1/GARCIA%20ROSPIGLIOSI%20ALEXANDER%20ULISES%20-%20ESTRES%20LABORAL%20DESEMPENO%20DE%20TRABAJADORES%20TEXT%20%20.pdf>

- RRHH. (2010). Factores importantes del ambiente laboral. *Emprende Pyme*, 2-3.
- Ruiz, Diaz y Villalobos, A. (2012). *Manual de Tecnicas de Intervencion Cognitivo Conductuales*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Salud, O. P. (1995). *Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud*. Washington, DC: Programa de publicaciones de la OPS.
- Santos, J. A. (2004). *Manual: Motivación y Adaptación Ocupacional*. El Salvador : San Salvador.
- SEEDO. (2013). *Sociedad Española para el Estudio de la Obesidad*.
- Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (Marzo de 2003). *POPSIC, periodico electrico de psicologia*. Obtenido de POPSIC, periodico electrico de psicologia: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482003000100002
- Solana. (1973). *Administracion de Organizaciones*. Buenos Aires: Interoceánicas S.A.
- Toledo, C. (13 de Noviembre de 2014). *Gestopolis*. Obtenido de El estrés laboral y la productividad de los trabajadores.: <https://www.gestiopolis.com/el-estres-laboral-y-la-productividad-de-los-trabajadores-ensayo/>
- Trabajo, M. d. (s.f.). *trabajo.gob.ec*. Obtenido de trabajo.gob.ec: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>
- Trabajo, O. I. (s.f). *ilo.org*. Obtenido de ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Trabajo, O. M. (28 de abril de 2009). *ilo.org*. Obtenido de ilo.org: https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products09/bo-let_09-es.pdf
- Villaverde, A. (1997). *Dinámica de grupo y educación*. Buenos Aires: Lumen Hymanitas.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Andrade Eugenio, Nathaly Vanessa** con C.C: # **0924542103** autora del trabajo de titulación: **Propuesta de intervención conductual con técnicas activas aplicadas por Psicólogos clínicos para aliviar el estrés laboral en colaboradores de la empresa COMUMAP**. Previo a la obtención del título de **Licenciatura en Psicología Clínica** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 9 de septiembre del 2019

f. _____

Nombre: **Andrade Eugenio, Nathaly Vanessa**

C.C: **0924542103**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Propuesta de intervención conductual con técnicas activas aplicadas por Psicólogos clínicos para aliviar el estrés laboral en colaboradores de la empresa COMUMAP.		
AUTOR(ES)	Nathaly Vanessa, Andrade Eugenio		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Carolina Eugenia, Peñafiel Torres		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.		
CARRERA:	Psicología Clínica		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciatura en Psicología Clínica		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	9 de septiembre del 2019	No. DE PÁGINAS:	89
ÁREAS TEMÁTICAS:	Intervención conductual, técnicas activas, alivio de estrés.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Terapia cognitiva, estrés laboral, clima laboral, sobrecarga laboral, técnicas grupales, grupo operativo.		
RESUMEN/ABSTRACT:			
<p>Para la preparación de este trabajo se llevó a cabo una investigación psicológica que efectivamente ayuda a crear una intervención con técnicas grupales en las que trabajaremos con grupos operativos, lo que ayudará a la intervención de colaboradores que están bajo niveles de estrés en el área de trabajo - emocional. La propuesta de intervención se trabajó con la empresa COMUMAP de la provincia de Santa Elena - Chanduy, se dedica a la exportación de mariscos, cuenta con un total de 500 empleados entre el área administrativa y las diferentes áreas que conforman la producción y distribución de mercancías. . Se contó como un instrumento de aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, que ayudó a recopilar información relevante en diferentes entornos, tales como: carga y ritmo de trabajo, desarrollo y competencia laboral, liderazgo y autonomía, acción y control, trabajo organización, recuperación, apoyo y apoyo, acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicto al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia (trabajo - familia), estabilidad laboral emocional, salud percibida. Cuestionario que ayudó a obtener resultados generalizados, observando una gran incidencia, en el factor de doble presencia (laboral - familiar), que genera condiciones de riesgo con altos niveles de estrés, produciendo incidencia en la falta de concentración, absentismo, bajo rendimiento laboral.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-993126141	E-mail: nesa_ae@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Martínez Zea Francisco Xavier, Mgs.		
	Teléfono: +593-4-2209210 ext. 1413 - 1419		
	E-mail: francisco.martinez@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			