



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE INGENIERÍA
CARRERA DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL**

**TÍTULO: ESTRÉS Y COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE
AGRICULTURA Y GANADERÍA (MAG- CHIMBORAZO)**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO
AGROINDUSTRIAL.**

**AUTOR:
PEÑAFIEL ZABALA JUAN SEBASTIÁN**

**TUTOR:
PhD. EDMUNDO BOLÍVAR CABEZAS HEREDIA**

RIOBAMBA - ECUADOR

2022

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, **JUAN SEBASTIÁN PEÑAFIEL ZABALA**, con cédula de ciudadanía **060511195-4**, autor del trabajo de investigación titulado: **ESTRÉS Y COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA (MAG- CHIMBORAZO)**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 17 de enero de 2022.



Juan Sebastián Peñafiel Zabala

C.I: 060511195-4

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación **ESTRÉS Y COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA (MAG- CHIMBORAZO)** por **JUAN SEBASTIÁN PEÑAFIEL ZABALA**, con cédula de identidad número **060511195-4**, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 4 de marzo del 2022.

Mgs. Manolo Alexander Córdova Suarez
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE
GRADO



Firmado digitalmente por:
MANOLO ALEXANDER
CORDOVA SUAREZ

Firma

Mgs. Daniel Alejandro Luna Velasco
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE
GRADO



Firmado digitalmente por:
DANIEL
ALEJANDRO LUNA
VELASCO

Firma

Dr. Mario Hernán Salazar Vallejo
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE
GRADO



Firmado digitalmente por:
MARIO HERNAN
SALAZAR
VALLEJO

Firma

Phd. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia
TUTOR



Firmado digitalmente por:
EDMUNDO BOLIVAR
CABEZAS HEREDIA

Firma

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación **ESTRÉS Y COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA (MAG- CHIMBORAZO)** por **JUAN SEBASTIÁN PEÑAFIEL ZABALA**, con cédula de identidad número **060511195-4**, bajo la tutoría de Mg: **EDMUNDO BOLÍVAR CABEZAS HEREDIA** certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 4 de marzo del 2022.

Presidente del Tribunal de Grado

Mgs. Manolo Alexander Córdova Suarez

Firma  Firmado electrónicamente por:
MANOLO ALEXANDER
CORDOVA SUARES

Miembro del Tribunal de Grado

Mgs. Daniel Alejandro Luna Velasco

Firma  Firmado electrónicamente por:
DANIEL
ALEJANDRO LUNA
VELASCO

Miembro del Tribunal de Grado

Dr. Mario Hernán Salazar Vallejo

Firma  Firmado electrónicamente por:
MARIO HERNAN
SALAZAR
VALLEJO

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

Original



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO



CERTIFICACIÓN

Que, **Peñafiel Zabala Juan Sebastián** con CC: **0605111954**, estudiante de la Carrera **Ingeniería Agroindustrial, NO VIGENTE**, Facultad de **Ingeniería**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "ESTRÉS Y COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA (MAG- CHIMBORAZO)", cumple con el N 7%, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 17 de enero de 2022



PhD. Edmundo Cabezas
TUTOR (A)

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mis padres Juan Peñafiel y Rocío Zabala, a mi hermana Doménica y a mi hijo Liam Peñafiel, quienes son el motor de mi vida y de mi formación.

A mi abuelito José Peñafiel por bríndame sabiduría y las ganas de seguir luchando en la vida y tengo la certeza que desde el cielo está orgulloso por este logro.

A mis abuelitos Angelita, Rosa y Rafael que con su cariño incondicional han sabido formar una persona de bien.

A toda mi familia que, con su ayuda, consejo, motivación y las ganas de verme triunfar han aportado significativamente a no rendirme y perseguir mis sueños.

-Sebastián Peñafiel-

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la fortaleza de seguir adelante ante las dificultades en mi vida.

A mis padres por estar siempre a mi lado en cada etapa de mi vida por cuidarme siempre.

A mi hijo Liam por ser la razón de mi fortaleza y las ganas de seguir superándome personal y académicamente.

A la Universidad Nacional de Chimborazo por la enseñanza y formación en sus aulas.

A mi tutor y colaboradores por apoyarme en la realización del presente trabajo.

A toda mi familia y personas que sinceramente se preocupan por mí y me apoyan incondicionalmente.

-Sebastián Peñafiel-

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA	II
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL	III
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.....	IV
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
ÍNDICE GENERAL	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XIII
RESUMEN	XV
ABSTRACT.....	XVI
CAPÍTULO I	17
1. INTRODUCCION.	17
1.1. ANTECEDENTES	17
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.3. JUSTIFICACIÓN	18
1.4. OBJETIVOS	18
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
CAPÍTULO II	20
2. MARCO TEÓRICO	20
2.1. COVID-19.....	20
2.1.1. EPIDEMIOLOGÍA.....	20
2.1.2. ETIOLOGÍA.....	21
2.2. ESTRÉS.....	22
2.3. ESTRÉS LABORAL	23
2.3.1. ETAPAS DEL ESTRÉS.....	24
2.4. TIPOS DE ESTRÉS LABORAL	25
2.5. ESTRÉS DURANTE COVID 19.....	27
2.6. ESTRÉS POST COVID 19	28
2.7. PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL POR COVID 19	29
2.8. PSICOLOGÍA POSITIVA	31
2.8.1. CAMPOS DE APLICACIÓN.....	32
CAPÍTULO III.....	34

3.	METODOLOGÍA.....	34
3.1.	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	34
3.2.	POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	34
3.2.1.	MUESTRA	34
3.3.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
3.3.1.	TÉCNICA	34
3.3.2.	INSTRUMENTO	36
3.4.	MÉTODOS DE ANÁLISIS, Y PROCESAMIENTO DE DATOS.....	37
CAPÍTULO IV		38
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	38
4.1.	ANÁLISIS DE ENCUESTAS.....	38
4.1.1.	DATOS PERSONALES	38
4.2.	ANÁLISIS DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL BASADO EN LOS DATOS INFORMATIVOS Y CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS.....	62
4.3.	ANÁLISIS GENERAL DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL.....	67
4.4.	PRUEBA DE HIPÓTESIS	68
4.4.1.	DISCUSIÓN.....	70
CAPÍTULO V.....		71
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
5.1.	CONCLUSIONES	71
5.2.	RECOMENDACIONES.....	71
BIBLIOGRAFÍA		73
ANEXOS		77
PLAN DE PSICOLOGÍA POSITIVA PARA SU INTERVENCION EN LOS TRABAJADORES DEL MAG SECTOR MACAJÍ.....		81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Conceptualización de estrés laboral según algunos autores</i>	24
Tabla 2 <i>Ponderación del resultado del test y su significado</i>	35
Tabla 3 <i>Edad de los encuestados</i>	38
Tabla 4 <i>Género de los encuestados</i>	39
Tabla 5 <i>Instrucción académica de los trabajadores</i>	40
Tabla 6 <i>Relación laboral de los trabajadores</i>	41
Tabla 7 <i>Departamento laboral de los trabajadores</i>	42
Tabla 8 <i>Pregunta 1: ¿Ha sufrido COVID-19 en tiempo que lleva laborando presencialmente?</i>	43
Tabla 9 <i>Pregunta 2: ¿Tiene miedo a un presunto contagio de COVID-19 en su ámbito laboral?</i>	44
Tabla 10 <i>Pregunta 3: ¿Ha presentado COVID-19 físico mental?</i>	45
Tabla 11 <i>Pregunta 4: ¿Por motivo de la pandemia prefiere realizar teletrabajo o trabajo presencial?</i>	46
Tabla 12 <i>¿Cree que el Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo les da implementación necesaria en bioseguridad?</i>	47
Tabla 13 <i>¿El Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo impartió capacitaciones o cursos para superar el estrés laboral y COVID-19?</i>	48
Tabla 14 <i>Pregunta 7: ¿Ha recibido la vacuna para la influencia del COVID 19?</i>	49
Tabla 15 <i>Porcentaje de trabajadores que tienen imposibilidad de conciliar el sueño</i> ..	50
Tabla 16 <i>Porcentaje de trabajadores que tienen jaquecas y dolores de cabeza</i>	51
Tabla 17 <i>Porcentaje de trabajadores que tienen indigestiones o molestias gastrointestinales</i>	52
Sensación de cansancio extremo o agotamiento	53

Tabla 18 <i>Porcentaje de trabajadores que tienen sensación de cansancio extremo o agotamiento</i>	53
Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual	54
Tabla 19 <i>Porcentaje de trabajadores con tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual</i>	54
Disminución del interés sexual	55
Tabla 20 <i>Porcentaje de trabajadores con disminución del interés sexual</i>	55
Respiración entrecortada o sensación de ahogo	56
Tabla 21 <i>Porcentaje de trabajadores con respiración entrecortada o sensación de ahogo</i>	56
Disminución del apetito	57
Tabla 22 <i>Porcentaje de trabajadores con disminución del apetito</i>	57
Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)	58
Tabla 23 <i>Porcentaje de trabajadores con temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)</i>	58
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.....	59
Tabla 24 <i>Porcentaje de trabajadores con pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo</i>	59
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.....	60
Tabla 25 <i>Porcentaje de trabajadores con tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana</i>	60
Tendencias a sudar o palpitaciones.....	61
Tabla 26 <i>Porcentaje de trabajadores con tendencias a sudar o palpitaciones</i>	61
Nivel de estrés en base al género	62
Tabla 27 <i>Porcentaje de trabajadores con estrés en base al género</i>	62

Nivel de estrés en base a la edad.....	63
Tabla 28 <i>Porcentaje de trabajadores con estrés en base a la edad</i>	63
Nivel de estrés en base al nivel de instrucción	64
Tabla 29 <i>Porcentaje de trabajadores con estrés en base al nivel de instrucción</i>	64
Nivel de estrés en base a la relación laboral	65
Tabla 30 <i>Porcentaje de trabajadores con estrés en base a la relación laboral</i>	65
Nivel de estrés en base al departamento laboral	66
Tabla 30 <i>Porcentaje de trabajadores con estrés en base al departamento laboral</i>	66
Tabla 26 <i>Nivel de estrés de los encuestados</i>	67
Tabla 27 <i>Tabla de Chi – cuadrado para hipótesis 1</i>	68
Tabla 28 <i>Tabla de V de Cramer para hipótesis 1</i>	68
Tabla 29 <i>Tabla de Chi – cuadrado para hipótesis 2</i>	69
Tabla 30 <i>Tabla de V de Cramer para hipótesis 2</i>	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Edad porcentual de los trabajadores encuestados</i>	38
Figura 2 <i>Género porcentual de los trabajadores encuestados</i>	39
Figura 3 <i>Porcentaje de nivel de instrucción académica de los trabajadores encuestados</i>	40
Figura 4 <i>Porcentaje de relación laboral de los trabajadores encuestados</i>	41
Figura 5 <i>Porcentaje del departamento laboral de los trabajadores encuestados</i>	42
Figura 6 <i>Pregunta 1: ¿Ha sufrido COVID-19 en tiempo que lleva laborando presencialmente?</i>	43
Figura 7 <i>Pregunta 2: ¿Tiene miedo a un presunto contagio de COVID-19 en su ámbito laboral?</i>	44
Figura 8 <i>Pregunta 3: ¿Ha presentado COVID-19 físico mental?</i>	45
Figura 9 <i>Pregunta 4: ¿Por motivo de la pandemia prefiere realizar teletrabajo o trabajo presencial?</i>	46
Figura 10 <i>Pregunta 5: ¿Cree que el Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo les da implementación necesaria en bioseguridad?</i>	47
Figura 11 <i>Pregunta 6: ¿El Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo impartió capacitaciones o cursos para superar el estrés laboral y COVID-19?</i>	48
Figura 12 <i>Pregunta 7: ¿Ha recibido la vacuna para la influenza del COVID 19?</i>	49
Figura 13 <i>Porcentaje de trabajadores que tienen imposibilidad de conciliar el sueño</i> .	50
Figura 14 <i>Porcentaje de trabajadores que tienen jaquecas y dolores de cabeza</i>	51
Figura 15 <i>Porcentaje de trabajadores que tienen indigestiones o molestias gastrointestinales</i>	52
Figura 16 <i>Porcentaje de trabajadores que tienen sensación de cansancio extremo o agotamiento</i>	53

Figura 17 <i>Porcentaje de trabajadores con tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual</i>	54
Figura 18 <i>Porcentaje de trabajadores con disminución del interés sexual</i>	55
Figura 19 <i>Porcentaje de trabajadores con respiración entrecortada o sensación de ahogo</i>	56
Figura 20 <i>Porcentaje de trabajadores con disminución del apetito</i>	57
Figura 21 <i>Porcentaje de trabajadores con temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)</i>	58
Figura 22 <i>Porcentaje de trabajadores con pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo</i>	59
Figura 23 <i>Porcentaje de trabajadores con tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana</i>	60
Figura 24 <i>Porcentaje de trabajadores con tendencias a sudar o palpitaciones</i>	61
Figura 25 <i>Porcentaje de trabajadores con estrés en base al género</i>	62
Figura 26 <i>Porcentaje de trabajadores con estrés en base a la edad</i>	63
Figura 27 <i>Porcentaje de trabajadores con estrés en base al nivel de instrucción</i>	64
Figura 28 <i>Porcentaje de trabajadores con estrés en base a la relación laboral</i>	65
Figura 28 <i>Porcentaje de trabajadores con estrés en base al departamento laboral</i>	66
Figura 29 <i>Nivel de estrés de los encuestados</i>	67

RESUMEN

Debido a la pandemia a causa del Coronavirus 19 o COVID-19 por sus siglas, el mundo ha sufrido drásticos cambios, Ecuador entro en confinamiento en el mes de marzo, suspendiendo todo tipo de actividad presencial, posterior al confinamiento se reanudaron la mayoría de actividades. Los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo sector Macají realizan dos modalidades de trabajo, estas son de manera virtual y presencial, ambas tienen sus beneficios y complicaciones. En el presente estudio se determinó la incidencia del estrés laboral a causa del COVID-19 en los trabajadores, para ello se aplicó un test de estrés laboral con preguntas enmarcadas en variables sociodemográficas y sobre la influencia del Covid-19, se determinaron los niveles de estrés laboral y se realizó un plan de psicología positiva para su intervención en los trabajadores del MAG. Los tipos de investigación realizadas son de tipo cualitativa, descriptiva, correlacional y transversal, de esta manera se obtuvieron los análisis e interpretaciones relacionadas con las características propias del individuo y de su trabajo. Para el análisis de datos y la creación de las gráficas y tablas se utilizó el software SPSS 22, dando como resultado que el nivel de estrés presente es Estrés Leve.

Palabras claves: Estrés, Covid-19, Test, SPSS 22

ABSTRACT

Due to the pandemic caused by Coronavirus 19 or COVID-19 for its acronym, the world has undergone drastic changes, Ecuador entered confinement in March, suspending all kinds of face-to-face activity, after the confinement most activities were resumed. The workers of the Ministry of Agriculture and Livestock of Chimborazo Macají sector carryout two types of work, are virtual and in-person, both have their benefits and complications. In the present study, the incidence of work stress due to COVID-19 in workers was determined, for this, a work stress test was applied with questions framed in demographic partner variables and on the influence of Covid-19, the levels were determined of work stress and a positive psychology plan was carried out for its intervention in MAG workers. The types of research carried out are qualitative, descriptive, correlational, and cross-sectional, in this way the analyzes and interpretations related to the characteristics of the individual and their work were obtained. For the data analysis and the creation of the graphs and tables, the SPSS 22 software was used, resulting in the level of stress present is Mild Stress. Keywords: Stress, Covid-19, Test, SPSS 22



Firmado electrónicamente por:

**MARIA
FERNANDA
PONCE
MARCILLO**

Reviewed by:

Mgs. Maria Fernanda

Ponce **ENGLISH**

PROFESSOR C.C.

0603818188

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCION.

1.1. Antecedentes

La pandemia del COVID-19 ha generado actividades desafiantes en la vida de las personas pues se ha sufrido la crisis de los últimos 100 años, que muchas de las veces generan nerviosismo, estrés, miedo y que es necesario saber sobrellevarlos para un mejor convivir personal, familiar y laboral. (Castro, 2020)

En el caso de los trabajadores de primer nivel su trabajo los obliga a convivir con esta pandemia del COVID-19, exponiéndose al contagio, para lo cual este personal sigue al pie de la letra las recomendaciones sanitarias como la de usar correctamente los implementos de bioseguridad para evitar transmisión y protegerse tanto de manera personal como la de sus familias, el estrés es la segunda causa de baja laboral en todo el mundo , afectando principalmente anímicamente y mentalmente a los trabajadores sin contar la pérdida de productividad. (Flórez, 2020)

El estrés es relacionado con los trabajadores con efectos psicológicos y remite a factores psicosociales de riesgo, se denomina al estrés laboral como una enfermedad crónica y también produce trastornos físicos lo que exige a los organismos con su adaptación con el fin de superarlos de la mejor manera, dichas reacciones se deben generalmente a la incapacidad del individuo ante presiones excesivas que pueden ser producto del propio trabajo o del entorno laboral en sí. (Ramos, 2019)

La enfermedad del coronavirus es una enfermedad respiratoria causada por un virus denominado SARS-CoV-2, en el mundo del trabajo desde que dio inicio la pandemia se ha visto afectado, el trastorno social y económico amenaza al bienestar a largo plazo de millones de personas en todo el mundo ya que el Covid-19 está generando impactos en la salud pública y en las actividades productivas teniendo así que dar la implementación de programas de bioseguridad para así fomentar la seguridad de los trabajadores y facilitar a una rápida adaptación al nuevo modo de vida actual. (OMS, 2021)

1.2. Planteamiento del problema

El presente trabajo investigativo está dirigido a los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería distrital Chimborazo, sector Macají. El COVID-19 está golpeando fuertemente a todo el mundo, en todos los ámbitos siendo el laboral uno de los más afectados, aumentando así la tasa de estrés en los empleados, ya sea por el miedo a contagiarse y ser portadores del virus, por ende, causantes del contagio familiar. Esta pandemia también provocó un déficit económico dejando a varias familias en una crisis financiera causando un daño psicológico y físico que recae en el objetivo del estudio que es el estrés por dicho virus. Se asegura que no se ha realizado un tratamiento psicológico positivo, para identificar un posible trastorno mental, es por esto que me pregunto. ¿Cómo y de qué manera ha influenciado el estrés ante el covid 19 en los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo sector Macají?

1.3. Justificación

El presente trabajo investigativo se realizó con el fin de conocer cómo se encuentran los niveles de estrés en los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo durante el transcurso de esta pandemia. Anteriormente el trabajo era de forma presencial, es decir empleados ejerciendo su trabajo en sus oficinas hablando del sector administrativo y los técnicos en los diferentes lugares asignados de campo, por tal motivo, se implementó la modalidad del teletrabajo o trabajo virtual como consecuencia un estrés laboral en aumento. La exigencia de volver a un trabajo más óptimo fue el semipresencial en el cual se tomó mucho énfasis los protocolos de bioseguridad. Se pretende con este trabajo indagar y averiguar el antes, durante y después de covid 19 en la vida laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo sector Macají, a su vez evaluar la eficiencia de los protocolos como medida sugerida para retomar las actividades presenciales.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Determinar la incidencia del Estrés laboral y COVID-19 en los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo sector Macají.

1.4.2. Objetivos específicos

- Aplicar el test de estrés laboral y una encuesta que contenga preguntas con variables socios demográficos, Covid-19 a los trabajadores del MAG sector Macají.
- Determinar los niveles de estrés en los trabajadores del MAG sector Macají.
- Realizar un plan de psicología positiva para su intervención en los trabajadores del MAG sector Macají.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Covid-19

La enfermedad de coronavirus producida por la cepa mutante SARS-CoV-2 (covid-19), siendo un virus de ARN monocatenario de hebra positiva que brotó por primera vez en la provincia de Hubei, ciudad de Wuhan, China el 31 de diciembre de 2019. Reportándose veinte y siete casos de neumonía con siete pacientes graves, inició con el primer caso el 8 de diciembre de 2019 reportado por el Ministerio de sanidad de China y los casos de infección fueron sucesivos hasta invadir otras partes de China y numerosos países del mundo, declarando así una nueva pandemia mundial la Organización Mundial de la Salud. Se describió al virus como muy contagioso y traspasa rápidamente de persona a persona a través de la tos o secreciones respiratorias. Tiene predilección por el árbol respiratorio dando una anormalidad de tipo inflamatorio causando a las personas que lo padecen daños multiorgánicos. (Vargas , 2020, pp. 125-131)

Esta enfermedad asocia a la aparición de manifestaciones psiquiátricas y neurológicas donde está incluido la depresión, ansiedad, trastornos del sueño, cefaleas, mareos, deterioro del sentido del olfato y gusto. Las personas que ha presentado el virus en hospitalización presentan ansiedad y depresión, en Wuhan el 34% de personas registraron síntomas de ansiedad y 28% con depresión, mientras que en Estados Unidos el autor señala un 18,1% entre las primeras semanas hasta tres meses sufrían de ansiedad e insomnio. En algunos casos los pacientes han manifestado problemas neurológicos algunos en ausencia de síntomas respiratorios. Se registró en pacientes hospitalizados de USA el 80% presentaban síntomas neurológicos, además que este problema presentó un riesgo cuatro veces mayor de presentar coronavirus grave. (OMS, 2021, p. 8)

2.1.1. Epidemiología

Las personas que transmiten el virus son principalmente sintomáticas y asintomáticas mediante contacto estrecho, gotas respiratorias, aerosoles, lo que significa que existe una mayor probabilidad de contagio en sitios cerrados como por ejemplo oficinas, clubes nocturnos, lugares de cultos, etc. Se habla de una afección inicial a las vías respiratorias

altas (nariz y faringe) esto en los primeros días de la aparición de síntomas que responde al periodo de incubación. Las personas están expuestas al contagio desde uno a tres días antes de la aparición de síntomas. Se habla de casos asintomáticos donde las personas no presentan síntomas mediante la infección del covid-19, se estima que la excreción de viriones en pacientes con síntomas es en un rango de 8 días a partir del primer síntoma pareciente en la persona. (OMS, 2021, p. 8)

El primer caso confirmado en Estados Unidos fue el 21 de enero de 2020 con 15 casos confirmados en 6 estados: Arizona, California, Illinois, Massachusetts, Washington y Wisconsin. En México los primeros casos que se confirmaron fueron el 28 de febrero de 2020 en Ciudad de México y otro en Sinaloa.

Durante los primeros meses de la pandemia se había reportado en el mundo 3,935,828 casos confirmados y 274,655 fallecimientos con la tasa de letalidad global de 6,9%. Para la detección de personas infectadas se utilizó la definición de “caso sospechoso” lo que quiere decir cualquier edad que hayan presenciado fiebre o tos en los últimos 14 días con aparición de siguientes síntomas: disnea, mialgias, cefalea, artralgias y odinofagia. Cabe recalcar que también en este periodo debería haber estado en contacto con un caso confirmado, haya viajado a otros países con transmisión local comunitaria de covid-19. También se define “caso confirmado” a toda persona que cumple con la definición de caso sospechoso y cuente con diagnóstico confirmado por laboratorio de la Red Nacional de Laboratorios de Salud Pública reconocidos por el InDRE. (Ramiro, 2020, pp. 8-14)

2.1.2. Etiología

En los estudios iniciales de los agentes comunes de la infección respiratoria agua, síndrome respiratorio agudo severo, síndrome respiratorio del medio oriente y los agentes de la influenza aviar proyectaron resultados negativos. El aislamiento en cultivo de células, microscopía electrónica y secuencia profunda demostró que se trataba de un virus nuevo el cual se denominó inicialmente como 2019-nCov el cual relaciona con distintos agentes del SARS. Taxonómicamente pertenece a la familia *Coronaviridae* subdividida en cuatro géneros: *Alphacoronavirus*, *Betacoronavirus*, *Gammacoronavirus* y *Deltacoronavirus*. Cabe recalcar que algunos de estos géneros son de interés veterinario por ser causante de enfermedades en animales domésticos. Se puede dividir desde un

punto ecoepidemiológico como coronavirus adquiridos en la comunidad y coronavirus zoonóticos. (Díaz & Toro, 2020, pp. 183-205)

Es un virus envuelto, con un diámetro de un rango de 60-140 nm, la forma esférica, elíptica o pleomórfica, codifica proteínas estructurales y no estructurales, las más importantes: espícula (proteína S), proteína de membrana (M), proteína de la nucleocápside (N), proteína de la envoltura (E). (Alvarado et al, 2020, pp. 5-9)

2.2. Estrés

Al estrés se lo ha asociado como agobio, en donde da una respuesta a nivel de organismo en un intento de recuperar la armonía homeostática perdida. En donde el cuerpo activa partes del sistema nervioso secretando determinadas hormonas e inhibiendo otras, hasta la aparición de cambios fisiológicos. Una respuesta del estrés es la movilidad de energía donde todo lo que no sirve para hacer frente a la situación queda paralizada. En las personas algunos efectos de estrés empiezan con sudoración y ritmo cardiaco como respiración alta, tensión muscular, desorden digestivo y hormonal, aumento de presión sanguínea y dolor de cabeza. Cabe recalcar que la incidencia en efectos psicológicos también está presente como la irritabilidad, pérdida de atención lo que provoca una vulnerabilidad ante enfermedades. (Casado, 2017, p. 1)

El autor (Naranjo, 2009, pp. 171-190), señala que el estrés siempre ha sido un tema de interés para los científicos que estudian la conducta humana, ya que las afecciones son tanto físicas y mentales, esto señalado en un aspecto laboral y académico. Puede conducir a desórdenes familiares e incluso sociales, por lo que las personas deben prevenir y controlar el estrés con el objetivo de prevalecer la salud y su tranquilidad, es así que las personas que ponen en práctica acciones preventivas tienen un goce de estilo de vida sana y satisfactoria.

Se explica que las respuestas ante el estrés son orgánicas que se generan ante una situación de amenaza o peligro, lo que hace que se produzcan estímulos y eventos de estrés. El autor coincide en que el estrés es perteneciente de un aspecto personal y otro ambiental, pero lo relaciona de una forma vinculada e interrelacionada con dinamismo, lo que quiere decir que la persona no es víctima pasiva del estrés, por lo que su forma de enfrentar esta señala la gran medida de experiencia ante este suceso, pudiendo así aumentar, disminuir

o crear respuesta, por lo que el estrés implica internamente como externa y el cuerpo hará toda acción para mantener un estado de equilibrio de sí mismo con el ambiente.

2.3. Estrés laboral

El estrés laboral afecta notablemente a la salud como también el desempeño del trabajo, debido a que los trabajadores se encuentran en constante permanencia en su puesto de trabajo. La afección del estrés laboral sucede tanto física como mentalmente, llegando así a la frustración, ansiedad y depresión que se experimenta debido al estrés como también este puede manifestarse en forma de alcoholismo, farmacodependencia, hospitalización y en casos extremos el suicidio. Cabe mencionar están incluidos la pérdida de memoria e incapacidad para concentrarse y puede llegar a debilitar la toma de decisiones en la disminución de eficiencia y efectividad.

Cualquier alteración a nivel fisiológico en el cerebro produce alternaciones de conducta ya que este órgano es el rector, algunos efectos producidos por la activación de la respuesta de estrés están: preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de confusión, incapacidad para concentrarse, dificultad para mantener la atención, sentimientos de falta de control, sensación de desorientación, frecuentes olvidos, bloqueos mentales, hipersensibilidad de las críticas, mal humor, mayor susceptibilidad a sufrir accidentes, consumo de fármacos, alcohol, tabaco. (Del Hoyo, 2004, p. 8)

El estrés laboral está estrechamente vinculado con los factores psicosociales tanto intralaborales como extralaborales que influyen en la aparición de estrés, por lo que se habla de factores psicosociales de riesgo lo que tiene una alta probabilidad de afección a la salud de los trabajadores y en sí la funcionalidad óptima empresarial a mediano y largo plazo.

Existen modelos que ayudan a entender el estrés laboral como son el desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist (1996), modelo demandas – control de Karasek (1979), siendo estos los más importantes en la descripción del concepto general de estrés. Algunos conceptos de estrés laboral se reflejan en la tabla 1. (Osorio & Cárdenas, 2017, pp. 81-90)

Tabla 1 *Conceptualización de estrés laboral según algunos autores*

Autores	Concepto
Duygulu, Hakan, Guripek y Bagiran (2013); Kaya, Gündüz y Çicekc (2014); Kath, Stichler, Ehrhart y Sievers (2013).	Resultado de la ambigüedad de rol y el conflicto de rol.
Cuevas-Torres y García-Ramos (2012)	A pesar del uso frecuente y de la amplitud de las publicaciones sobre el estrés, no existe una definición conceptual común
De Souza, Costa, Souza, Pinheiro y Poli (2011); Llapa, da Silva, Neto, López, Seva y Gois (2015); Dollarda et al. (2012); Tobe et al. (2011); Khodabakhshi (2013); Aniței, Stoica y Samsonescu (2013).	Resultado de demandas que exceden la capacidad de control laboral del trabajador.
(Pasca & Wagner, 2012), (Khalatbari, Ghorbanshiroudi, & Firouzbakhsh, 2013, p. 860)	Estado psicológico que se acompaña de síntomas físicos y disfunciones sociales; resultado de presiones físicas, mentales y sociales.
(Dargahi y Shaham, 2012)	Factor físico, químico o emocional que causa tensión corporal o mental y puede ser un factor en la causa de la enfermedad.
(Bellagamba, Gionta, Senergue, Bèque y LehucherMichel, 2015)	Varios estudios han demostrado que la tensión laboral (JS), es un componente importante de estrés en el trabajo

Nota. Esta tabla representa conceptos de estrés laboral en la búsqueda de artículos con relación al tema. Tomado de (Osorio & Cárdenas, 2017, pp. 81-90)

2.3.1. Etapas del estrés

a) Fase de alarma o de alerta

Es la respuesta ante el estresor. Biológicamente el hipotálamo activa las glándulas suprarrenales agregando adrenalina que es eliminado al torrente sanguíneo con la función

de otorgar energía al cuerpo. Se habla de hipervigilancia incrementando la frecuencia cardiaca, tasa respiratoria y la vasodilatación facial, entre otros. También genera condiciones apropiadas en el cuerpo para una respuesta física de la eliminación de la adrenalina mediante la activación del Sistema Nervioso Simpático. (Ospina, 2016a, p. 18)

b) Fase o etapa de resistencia

Sucede cuando la condición de estrés se mantiene, lo que quiere decir que el estresor prevalece su condición aumentando la alerta de respuesta. Las glándulas suprarrenales segregan cortisol la cual se encarga de conservar los niveles de glucosa elevadas en la sangre para sustentar órganos a la vez que mantiene la generación de reserva energética. Esta etapa está lista para enfrentar al estresor de manera rápida aun que el organismo tiene la facultad de enfrentar un estresor particular manteniendo el control. (Ospina, 2016b, p. 18)

c) Fase o etapa de agotamiento

La persona experimenta un aumento en una respuesta por un tiempo fijo. Cuando el estado se mantiene se produce una disminución en la activación donde provoca incapacidad cognitivas o intelectuales como manifiesto de falta de memoria y concentración, esto vinculado con agotamiento fisiológico debido a la activación con un declive del estado anímico, con un incremento de ideas ilógicas llegando a una sintomatología propia del estrés con un deterioro en el bienestar de vida. Todo esto lleva a una vulnerabilidad del cuerpo ante enfermedades. (Ospina, 2016c, p. 18)

2.4. Tipos de estrés laboral

Estrés positivo o estrés constructivo: tiene efectos benéficos tanto para las personas como la organización, por la diligencia en el trabajo, estimulando la creatividad y el incremento de esfuerzo en el desempeño laboral. (Fernández & Rodriguez, 1997a, pp. 860-876). (Sherman & Bohlander, 1994) afirman que “eustrés es el estrés o tensión positiva que acompaña el logro y el regocijo. El eustrés es la tensión que ayuda a vencer los retos como los que se encuentran en un trabajo directivo o una actividad física (...) y nos obliga a hacer grandes progresos contra los obstáculos.”

Estrés negativo o estrés destructivo: produce desorden o alteraciones en el individuo y la organización, por sobrecargar los sistemas mentales y físicos de los individuos como respuesta dando reacciones negativas, provocando mayor ausentismo, insatisfacción, accidentes, reducción del desempeño y calidad del trabajo como también la productividad. (Fernández & Rodríguez, 1997b, pp. 860-876). Por lo que los autores (Sherman & Bohlander, 1994) afirma que "el estrés se convierte en distrés cuando empezamos a tener una pérdida de nuestros sentimientos de seguridad y suficiencia. El desamparo, desesperación y desilusión convierten el estrés en distrés."

Estrés laboral episódico: se trata de un episodio rápido y ocasional, en donde el causante al desaparecer se elimina el estrés. Por ejemplo, el cumplimiento de una actividad laboral con tiempo determinado, causa un estrés momentáneo que al cumplir con la tarea dicho estrés es eliminado. (Ortiz, 2020a, pp. 1-19)

Estrés laboral crónico: se trata de un estrés sumamente peligroso porque persiste por algún tiempo y es acumulable. Sucede por la continua exposición a factores de ambiente o entorno laboral estresantes, como también la inestabilidad laboral, etc. Las afecciones tanto físicas como mentales por ser factores prologados en el tiempo tiene problemas graves a mediano y largo plazo. (Ortiz, 2020b, pp. 1-19)

Se puede identificar el estrés laboral mediante síntomas que hacen notar:

- Falta de motivación
- Depresión
- Apatía
- Irritabilidad
- Ira
- Baja autoestima
- Alteración del sueño
- Problemas digestivos
- Dolores musculares
- Peor rendimiento laboral

Es por ello que las organizaciones deben considerar los indicadores de estrés laboral para garantizar un mejor desempeño y no llegar a asuntos graves casi intratables. También

debe interesarse por identificar sus posibles fuentes, con el objetivo de segregar si son atribuibles a la persona, a la organización y al entorno. (Fernández & Rodríguez, 1997, pp. 860-876)

2.5. Estrés durante Covid 19

El Covid 19 ha producido un suceso de estrés que pone en peligro la vida de millones de personas, con la aparición de síntomas psicofisiológicas, como despersonalización, agotamiento, falta de realización personal, depresión, bien por el incremento de la jornada laboral, la redistribución de tareas, sobrecarga de trabajo, lo que está provocando una alta tasa de suicidios. Una encuesta realizada por la EUOSHA concluyó que 8 de cada 10 europeos consideran que fue incrementado el estrés laboral en los próximos 5 años. Otro de los problemas característicos a un entorno de estrés fue el aislamiento social, la inestabilidad laboral y las pérdidas familiares, en donde fue principalmente apreciado en poblaciones con bajo nivel socio económico. Se adoptó por malas prácticas alimenticias, alimentos poco saludables, cambios en los patrones de sueño, tabaquismo, alcoholismo, el abuso de drogas, etc.

En la parte laboral se ha visto afectado tanto las empresas como sus trabajadores aumentando el estrés laboral por ausencia de procedimientos de bioseguridad, incumplimiento salarial, y carga laboral. En la parte económica ha ocasionado la disminución de salarios, cierre de varias empresas e industrias consecuencia de despidos, ocasionando en los trabajadores desarrollar trastornos mentales y de estrés. El miedo al contagio por empresas que mantuvieron trabajo presencial fue un causante de estrés notable, la dificultad de movilización, la inseguridad social y otros aspectos. Otras personas tuvieron que optar el teletrabajo existiendo frustración por el uso de tecnologías y la distribución del tiempo para lograr equilibrar las obligaciones domésticas y laborales.

La población trabajadora experimentó frustración sobre carga emocional y horas de trabajo, percibiendo altos niveles de estrés, pero cabe recalcar que estos niveles de estrés se presentaron con más fuerza en empleados jóvenes de 21 a 40 años, tal vez por la adaptación de las necesidades del puesto. En Hong Kong la tasa de suicidios en la población que trabaja aumentó un 30% en adultos mayores que presentaban ansiedad. (Quiranza & Campos, 2021, pp. 1-13)

En el estudio de (Monterrosa et al, 2020, pp. 195-213) señalan que más del 70% de las personas evaluadas manifestaban tener miedo a un contagio por Covid 19, involucrar en contagios a sus familiares, ser asintomáticos e incluso la muerte. En este mismo contexto se encontraron síntomas de ansiedad, manifestaciones psicósomáticas y estrés laboral. Se concluye que siete de cada diez médicos en esta investigación sufrían de ansiedad o estrés laboral, mientras que cuatro personas presentaban miedo al nuevo virus. Los factores de miedo, ansiedad y estrés con complicación en la salud mental fueron vinculados con el distanciamiento social, el confinamiento inadecuado exigido, carencia de medidas de higiene.

En el estudio de (Noroña et al, 2021, pp. 81-100) se evaluó a una población de 60 trabajadores de una Cooperativa Bancaria, con la metodología de diseño no experimental, descriptivo, correlacional con corte transversal. Se encontraron 5 afecciones siendo estos síntomas fisiológicos, comportamiento social, intelectual – laboral con daños psicósomáticos, ansiedad e insomnio. Las personas con estrés presentaron 10 veces más probabilidad de un daño fisiológico, todo esto llegando a la conclusión de problemas de salud de las personas por el incremento de exposición causada por la pandemia.

2.6. Estrés post Covid 19

Según (Mejía et al, 2021a, pp. 257-392) “El estrés post traumático (EPT) que definida en 1987 por la Asociación Psiquiátrica Americana (APA), como la respuesta que una persona desarrolla después de haber estado expuesta a un suceso altamente estresante, ya sea por haber estado o sentido la amenazada a su integridad o la de otra persona cercana, por lo mismo, es uno de los problemas potenciales que se esperan como producto de esta pandemia.” Se logra concluir que a 3 meses de iniciada la pandemia en Perú se encontraron porcentajes de ocupaciones que tuvieron EPT grave además de trastornos mentales los que intensifica los síntomas de EPT como el suicidio, aislamiento social. Esto provoca una dificultad en el desempeño laboral y la interrelación personal.

En actividades donde se involucró más el confinamiento o personas infectadas tuvo un mayor EPT como por ejemplo alimentación, transporte y trabajadores estatales, otorgando síntomas de trastorno de estrés postraumático, depresión, ansiedad y estrés.

Con respecto a un familiar pareciente de Covid 19, relaciona múltiples trastornos psicológicos, con una mayor tenencia de EPT como también las personas que se encuentran en hospitalización en unidades de cuidados intensivos (UCI). (Mejía et al, 2021b, pp. 257-392)

Según (Ramírez et al, 2020, pp. 1-8), señala que “Las pandemias, con el aislamiento social subsecuente, han impactado de forma significativa la salud mental, tanto durante como después del brote, con respuestas emocionales patológicas mantenidas a largo plazo, enmarcadas en trastornos mentales con alta discapacidad, como el TEPT, el TDM y los trastornos de ansiedad, principalmente. La actual pandemia emergente de la COVID-19 implicará un aumento en la psicopatología de la población general, en especial de los trabajadores de la salud, generando un segundo brote o epidemia sobre la salud mental de los mismos, por lo cual resulta imprescindible implementar estrategias encaminadas a anticipar dicho impacto, en las que se haya priorizado conforme a la identificación de las poblaciones vulnerables o de alto riesgo. Dentro de las intervenciones tempranas están los primeros auxilios psicológicos y grupos de apoyo multidisciplinarios para luego complementarse con terapias de corte cognitivo-conductual centradas en el trauma.”

Según estudios se ha identificado el 20 al 90% de los pacientes que han padecido de Covid 19 presentan síntomas semanas después como la astenia, fatiga, dificultad de respirar, opresión torácica, alteraciones del sueño, alteraciones cognitivas, etc. Cabe recalcar que en las epidemias por SARS-CoV-1 en el 2002 y el MERS-CoV en el 2012 se encontraron secuelas psiquiátricas hasta en un tercio de los pacientes después de la infección con padecían de ansiedad, depresión hasta un año después del padecimiento. Se encontró también síntomas como las mialgias, astenia, alteración del sueño y depresión, similar al síndrome de fatiga crónica. (Bouza et al, 2021, pp. 269-279)

2.7. Prevención del estrés laboral por Covid 19

Sentirse aislado es un riesgo para los trabajadores, sobre todo cuando es por un tiempo indeterminado, por lo que se debe tomar en cuenta más a los trabajadores con discapacidades. Para las personas involucradas en el ámbito de la salud puede sufrir riesgos psicosociales por el aislamiento de sus familiares para evitar contagios y el ver periódicamente pacientes enfermos y muertes por Covid 19. Las personas que han estado

acostumbradas a un ritmo de trabajo presencial, el aislamiento y teletrabajo los lleva a un ritmo constante de interacción social en el trabajo encontrándose con cambios difíciles y problemas en la salud mental. Se especifican medidas propuestas como apoyo social según la Organización Internacional del Trabajo, los cuales son: (OIT, 2020, p. 27)

- Aplicar enfoques de apoyo a los equipos, por ejemplo, reconociendo y normalizando emociones relacionadas con experiencias compartidas.
- Organizar periódicamente reuniones virtuales para que los trabajadores puedan compartir sus preocupaciones y sugerencias con el personal directivo y los supervisores en cuanto a los procedimientos e iniciativas aplicados para hacer frente a la crisis de la COVID-19 y garantizar que sus opiniones se tengan en cuenta.
- Asegurarse de que los trabajadores puedan pedir apoyo cuando lo necesiten.
- Establecer canales para que los trabajadores expresen las preocupaciones y los temores a los que se enfrentan en esta situación sin precedentes y hagan preguntas sobre los riesgos para su salud y bienestar.
- Alentar a los trabajadores a permanecer conectados y a mantener la comunicación social a través del teléfono, el correo electrónico, las redes sociales o las videoconferencias.
- Promover la interacción social entre las personas que trabajan a distancia, organizando pausas virtuales para el café durante las horas de trabajo y fomentando que se charle en los descansos.
- Establecer relaciones estrechas entre el personal directivo y los trabajadores para que unos y otros se apoyen mutuamente.
- Valorar y reconocer el buen desempeño del trabajo y la contribución positiva de los trabajadores.

Como reglas generales la Organización Mundial de la Salud proporcionó consejos y recomendaciones para sobrellevar el confinamiento por Covid 19 y así evitar conflictos emocionales: (OMS, 2021)

- Mantenerse informado: escuchando recomendaciones de las autoridades locales y nacionales, la información debe ser fiable, en televisión, radios, etc. Y mantener constante información de la OMS en redes sociales.

- Seguir una rutina: tratar de conservar las rutinas diarias o a la vez realizar nuevas en donde esté involucrado una buena higiene, comidas saludables, actividad física, trabajo, descanso y hobbies de interés.
- Reducir la exposición a las noticias: evitar noticias donde le cause tensión y preocupación, informarse de las últimas horas una o dos veces en el día si es necesario
- Contacto social es importante: mantener un contacto con las personas cercanas o habituales de su vida, si no es posible la movilidad se puede ocupar telefonía o internet.
- Evitar el consumo de alcohol y drogas: es recomendable no empezar a consumir estas sustancias ya que no existe ningún dato que demuestre que el alcohol o las drogas protejan contra infecciones virológicas, por el contrario, el consumo excesivo asocia a mayor riesgo de infección.
- Controlar el tiempo de pantalla: hay que ser consciente del tiempo que se emplea tras una pantalla, se deberá tomar descansos periódicos en dicha actividad.
- Utilizar adecuadamente las redes sociales: emplear en sus cuentas de redes sociales mensajes positivos y esperanzadores.
- Ayudar a los demás: si es posible ayudar a los miembros de la comunidad hágalo, como por ejemplo hacerles la compra.
- Apoyar a los profesionales sanitarios: expresar agradecimiento a los profesionales sanitarios del país por su ardua labor ante la pandemia de Covid 19

2.8. Psicología positiva

Desde un borde científico la psicología trata de entender las emociones positivas, el aumento de las virtudes y fortalezas, promover el potencial humano y una constante búsqueda de la excelencia humana. La premisa de la psicología positiva es que el bienestar humano y la búsqueda de la excelencia es tan auténtico como una enfermedad o desordenes psicológicos. Este enfoque fue fundamentado mediante 35 años de investigación científica, cabe recalcar que esta psicología no pretende modificar o reemplazar la psicología tradicional, ni descartar trastornos mentales, más bien ser una psicología equilibrada en el estudio de las dificultades como también de las fortalezas de las personas, por lo que redirecciona en un estudio tanto problemáticos y aquello que la vida tenga sentido y valga la pena que termine funcionando de la mejor manera. Considerando este tema, Martín Seligman diseña un modelo para encontrar bienestar

denominado PERMA con sus siglas: P(positive emotion), E(engagement), R(relationships), M(meaning), A(accomplishment); cabe mencionar que ningún elemento funciona por sí solo para encontrar el bienestar, es necesario la conjunción de las cinco, con las siguientes propiedades: - Contribuyen al bienestar, - Son buscados y elegidos libremente por muchas personas y – Se definen y miden independientemente de los otros elementos. (Domínguez & Ibarra, 2017, pp. 660-679)

Los investigadores se han planteado las siguientes preguntas con respecto a la PP que son: ¿Qué hace que una vida sea plena? Y, ¿Cuáles son los caminos para conseguirla? Por lo que se formuló tres vías de acceso para una vida plena. La primera es a través de las emociones positivas o también dicho como la vida placentera, consiste en darle mayor énfasis en incrementar las emociones positivas para ser feliz, esta propuesta refleja en que el individuo debe tener la mayor cantidad de momentos felices en su vida, esto consiste en disfrutar el presente y encantarse con los sentidos de la forma más auténtica posible, por otro lado también se refleja en el enfoque de los pensamientos, sensaciones y acciones, tanto en el pasado en la gratitud y el perdón, y en el futuro con el optimismo y esperanza. La segunda ruta es el compromiso que tiene que ver con la tarea efectiva y la capacidad de experimentar flow, el estado del flow significa cuando la actividad impregna al sujeto y le da la sensación de tiempo pausado. La tercera vía de acceso tiene que ver con la búsqueda del sentido, lo que quiere decir la aplicación de las fortalezas personales para el desarrollarse en algo más significativo y así pueda desdoblar sus potencialidades. (Lupano & Castro, 2010a, pp. 43-56)

(Lupano & Castro, 2010b, pp. 43-56) afirma que: “las rutas mencionadas son complementarias, si bien las personas pueden alcanzar la vida plena a través de las tres vías, aquellos que registran mayor satisfacción son los que emplean conjuntamente las tres rutas”.

2.8.1. Campos de aplicación

La PP ha sido aplicado en los aportes de los campos de la psicología, además de las áreas clínica, salud y educación, en donde se ha experimentado mayor énfasis.

En la parte clínica, tiene como objetivos cambiar el marco de intervención para estrategias terapéuticas para beneficiar la parte emocional positiva con el tratamiento de emociones negativas como es la ansiedad, depresión, agresión y estrés, entre otros.

En el nivel educativo, se encuentra trabajos y estudios sobre motivación extrínseca, desarrollo en jóvenes, apego, motivación académica, ambientes de aprendizaje y servicios de orientación familiar para una optimización, aproximidad positiva y proactiva. Por lo que se habla de un cambio de ambiente para la reducción de estrés, modificación del individuo con el fin de desarrollar competencias, y solo así lograr metas exitosas con mayor motivación y la menora en comportamientos problemáticos tanto de niños como jóvenes. (Francoise, 2006, pp. 311-319)

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación fue de tipo cualitativo ya que determinó las características del tipo y las condiciones de trabajo realizado en época de pandemia, las características propias de los trabajadores con el nivel de estrés generado en ellos.

Para complementar la investigación se utilizó un estudio descriptivo y correlacional, permitiendo relacionar más detalladamente la relación de las variables presentes como son: el tipo y condiciones de trabajo, las variables propias del trabajador, la influencia que tienen el COVID-19 en la perspectiva de los empleados, toda esta información se relacionó entre sí para determinar su incidencia con el nivel de estrés que sufren los trabajadores del MAG sector Macají.

3.2. Población de estudio

La población del estudio está constituida por los 50 trabajadores del MAG sector Macají.

3.2.1. Muestra

Al ser un número reducido y fácil de manejar, no fue necesario la aplicabilidad de una muestra y se trabajó con la totalidad de la población.

3.3. Técnicas de recolección de Datos

3.3.1. Técnica

Se utilizó un Test, es una técnica que se deriva de la entrevista, pero de manera escrita, su finalidad es la obtener la información necesaria para luego ser tabulada, procesada, analizada e interpretada, con la finalidad de obtener información de interés para el investigador. El test elaborado consta de dos partes principales.

Las tres primeras partes tienen como objetivo determinar las características propias de los trabajadores, de su situación laboral y preguntas sobre el impacto del COVID -19.

La cuarta parte del test consta de 12 preguntas, cada una de estas preguntas tiene una puntuación numérica de 1 a 6, siendo 1 Nunca y 6 Muy Frecuente, en base a las respuestas dadas por cada trabajador se suma el puntaje total y se interpreta de la siguiente manera:

Tabla 2 *Ponderación del resultado del test y su significado*

Ponderación	Significado
12	Sin estrés: No existe síntoma alguno de estrés. Tienes un buen equilibrio, continúa así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento.
De 13 a 24	Sin estrés: Te encuentras en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva.
De 25 a 36	Estrés leve: Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata ubicar qué puedes modificar, ya que, si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. ¡No agotes tus resistencias!
De 37 a 48	Estrés medio: Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar qué puedes modificar, ya que, si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. ¡No agotes tus resistencias!
De 49 a 60	Estrés alto: Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar qué puedes modificar, ya que, si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. ¡No agotes tus resistencias!
De 61 a 72	Estrés grave: Busca ayuda

Nota. Esta tabla representa conceptos de estrés laboral en la búsqueda de artículos con relación al tema. Tomado de (Osorio & Cárdenas, 2017, pp. 81-90)

3.3.2. Instrumento

Test de estrés laboral del instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS)

De acuerdo con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el estrés en el trabajo puede tener graves consecuencias a largo plazo, no solo reduciendo la productividad de los trabajadores sino también provocando depresión y trastornos de ansiedad y aumentando el riesgo de enfermedades del corazón. Ciertos tipos de adicción, como el alcoholismo. Es por eso que se ceo el Test de estrés laboral del IMSS

Hay cuatro categorías principales para identificar comportamientos y síntomas de estrés, y se dividen en:

- Emocionales
- Conductuales
- Cognitivos
- Fisiológicos

Fiabilidad alfa de Cronbach: La psicología es la disciplina encargada de medir y cuantificar las variables psicológicas de la mente humana a través de un conjunto de métodos, técnicas y teorías. El Alfa de Cronbach (α) cae dentro de esta especialización y es un coeficiente utilizado para medir la fiabilidad de una escala o prueba.

La fiabilidad es un concepto que tiene muchas definiciones, aunque en términos generales se puede definir como la ausencia de error de medición o la precisión de las mediciones en una prueba.

En el análisis realizado se observa que el resultado de Alfa es 0,93 lo que se considera un valor alto de fiabilidad del test.

KMO: La prueba de Kaiser-Meyer-Olkin es una medida estadística para determinar qué tan adecuados son los datos para el análisis factorial. La prueba mide la adecuación del muestreo para cada variable en el modelo y el modelo completo.

Se obtuvo que el valor KMO es de 0.91, esto implica que la relación entre las variables es alta, por lo tanto, el test es muy bueno.

3.4. Métodos de análisis, y procesamiento de datos

Con el método correlacional se determinó la influencia que tienen los aspectos generales, las características demográficas y la influencia del COVID-19, con respecto al nivel de estrés que presentan los trabajadores del MAG.

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS 22, en el que se ingresaron todas variables con sus datos y se generaron las relaciones que se presentan entre ellas, para posteriormente interpretar los resultados.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de encuestas

4.1.1. Datos personales

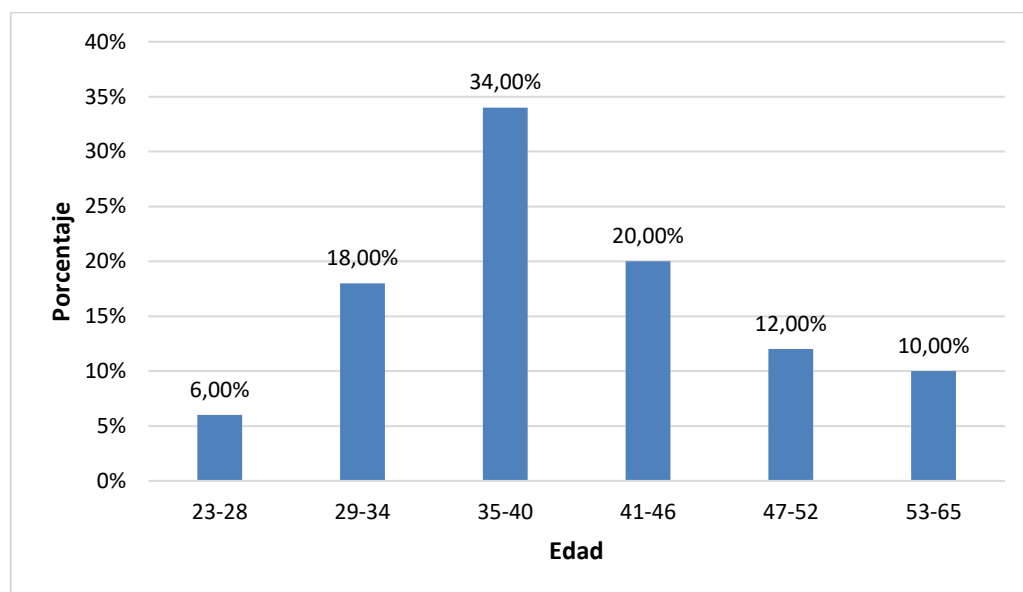
Edad

Tabla 3 *Edad de los encuestados*

	Porcentaje (%)
23-28 años	6,0
29-34 años	18,0
35-42 años	34,0
41-46 años	20,0
47-52 años	12,0
53-65 años	10,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de las edades de las personas encuestadas en intervalos.

Figura 1 *Edad porcentual de los trabajadores encuestados*



Nota. El gráfico representa los porcentajes de edades en intervalos de los trabajadores

Interpretación:

La encuesta fue aplicada a 50 trabajadores del MAG-Chimborazo en el sector Macají. El 34% de las personas presentan una edad de 35-40 años, 20% las personas de 41-46 años, 18% las personas de 29-34 años, 12% las personas de 47-52 años, 10% las personas de 53-64 años y 6% las personas de 23-28 años. Esto indica que existe mayor población de trabajadores de 35 a 40 años, mientras que existe un porcentaje mínimo de trabajadores con edades de 23-28 años.

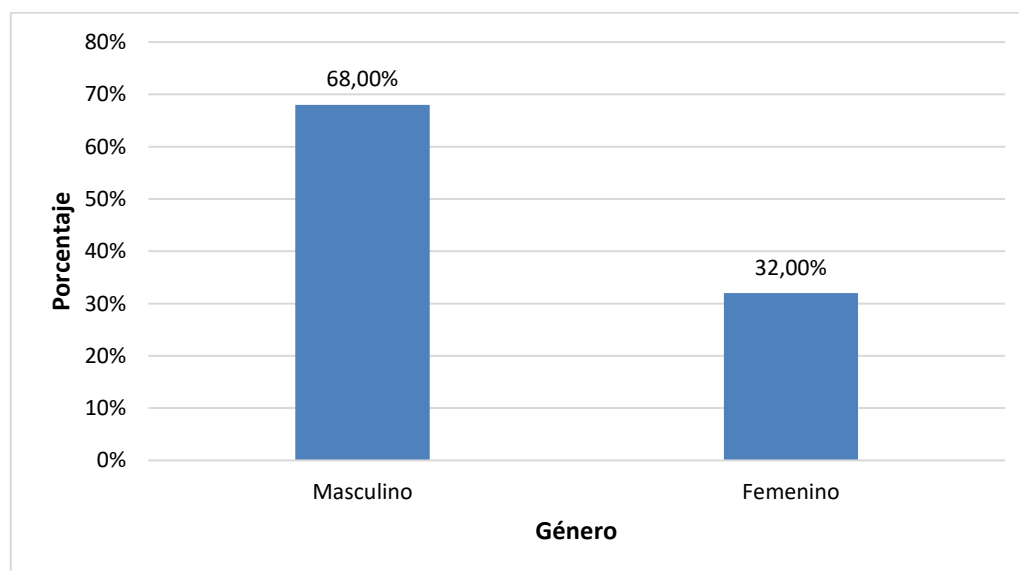
Género

Tabla 4 Género de los encuestados

	Porcentaje (%)
Masculino	68,0
Femenino	32,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje del género de las personas encuestadas.

Figura 2 Género porcentual de los trabajadores encuestados



Nota. El gráfico representa los porcentajes del género de los trabajadores.

Interpretación:

La encuesta fue aplicada a 50 trabajadores del MAG-Chimborazo en el sector Macají. El 68% de los trabajadores son de género masculino, mientras que el 32% de trabajadoras

son de género femenino. Esto indica que la mayoría de trabajadores en la institución son hombres que equivale a 34 personas del total 50.

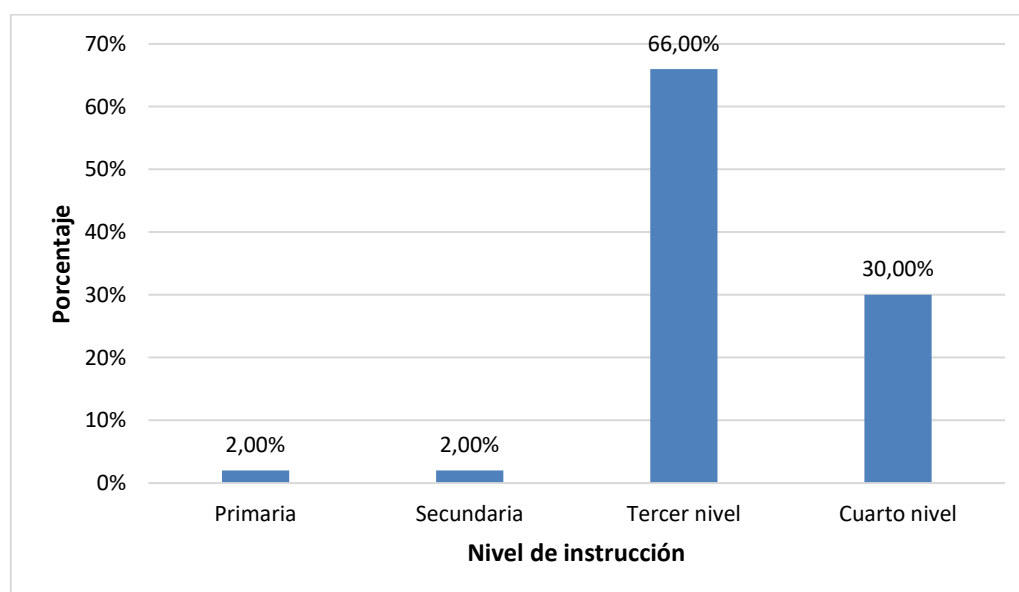
Nivel de instrucción

Tabla 5 Instrucción académica de los trabajadores

	Porcentaje (%)
Primaria	2,0
Secundaria	2,0
Tercer nivel	66,0
Cuarto nivel	30,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje del nivel de instrucción de las personas encuestadas.

Figura 3 Porcentaje de nivel de instrucción académica de los trabajadores encuestados



Nota. El gráfico representa los porcentajes del nivel de instrucción de los trabajadores.

Interpretación:

La encuesta fue aplicada a 50 trabajadores del MAG-Chimborazo en el sector Macají. El 66% de los trabajadores tienen título de tercer nivel, el 30% de trabajadoras tienen el título de cuarto nivel, las personas con título de primaria y secundaria corresponden al

2% respectivamente. Esto indica que la mayoría de trabajadores en la institución tienen título de tercer nivel equivalente a 33 personas del total 50.

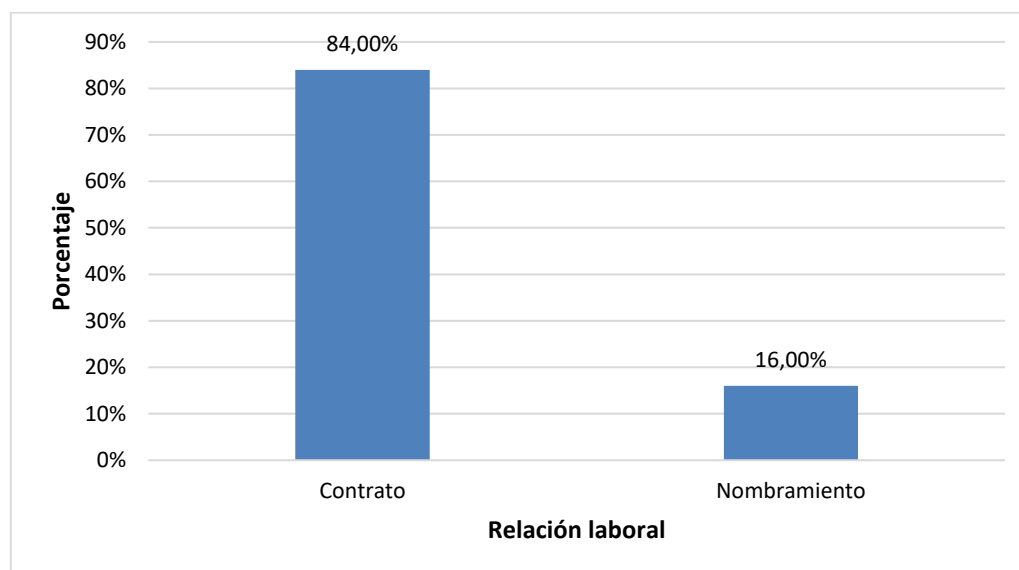
Relación laboral

Tabla 6 Relación laboral de los trabajadores

	Porcentaje (%)
Contrato	84,0
Nombramiento	16,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de la relación laboral de las personas encuestadas.

Figura 4 Porcentaje de relación laboral de los trabajadores encuestados



Nota. El gráfico representa los porcentajes de la relación laboral de los trabajadores.

Interpretación:

La encuesta fue aplicada a 50 trabajadores del MAG-Chimborazo en el sector Macají. El 84% de los trabajadores constan de un contrato mientras que, el 16% de trabajadores constan de nombramiento.

Esto indica que la mayoría de trabajadores en la institución están mediante contrato que representa a 42 personas del total 50.

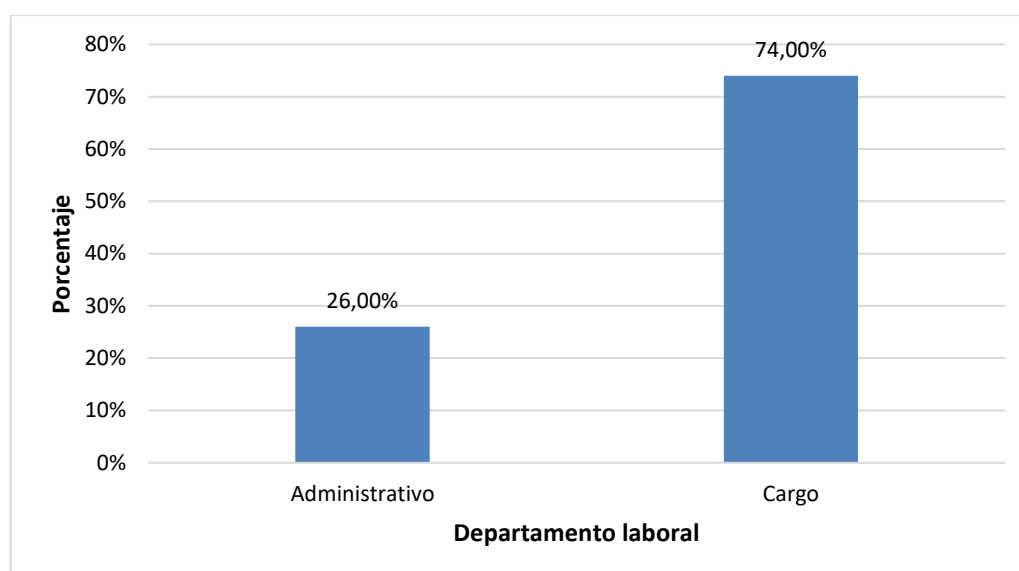
Departamento laboral

Tabla 7 Departamento laboral de los trabajadores

	Porcentaje (%)
Administrativo	26,0
Campo	74,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje del departamento laboral que están inmersos los trabajadores.

Figura 5 Porcentaje del departamento laboral de los trabajadores encuestados



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los departamentos que desempeñan los trabajadores.

Interpretación:

La encuesta fue aplicada a 50 trabajadores del MAG-Chimborazo en el sector Macají. El 74% de los trabajadores realizan su trabajo en campo mientras que, el 26% de trabajadores constan realizan un trabajo administrativo en oficina.

Esto indica que el mayor porcentaje de trabajadores de la institución realizan su desempeño laboral fuera de oficinas que representa a 37 personas del total 50.

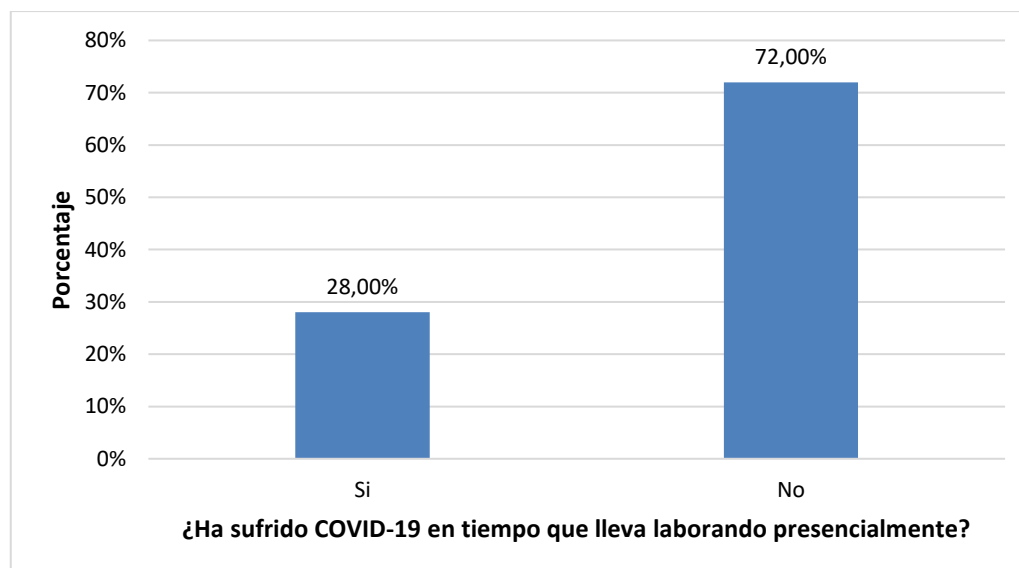
Pregunta 1

Tabla 8 Pregunta 1: ¿Ha sufrido COVID-19 en tiempo que lleva laborando presencialmente?

	Porcentaje (%)
Si	28,0
No	72,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de la respuesta a la pregunta

Figura 6 Pregunta 1: ¿Ha sufrido COVID-19 en tiempo que lleva laborando presencialmente?



Nota. El gráfico representa el porcentaje de personas que han contraído el virus covid 19 mientras trabajaban presencialmente.

Interpretación:

El 72% de los trabajadores contestaron que no fueron contagiados por covid 19 en el trabajo, mientras que, el 28% de trabajadores afirman haber sufrido de covid 19 laborando presencialmente.

Esto indica que el mayor porcentaje de trabajadores no se han contagiado con el virus en horas de trabajo presencial.

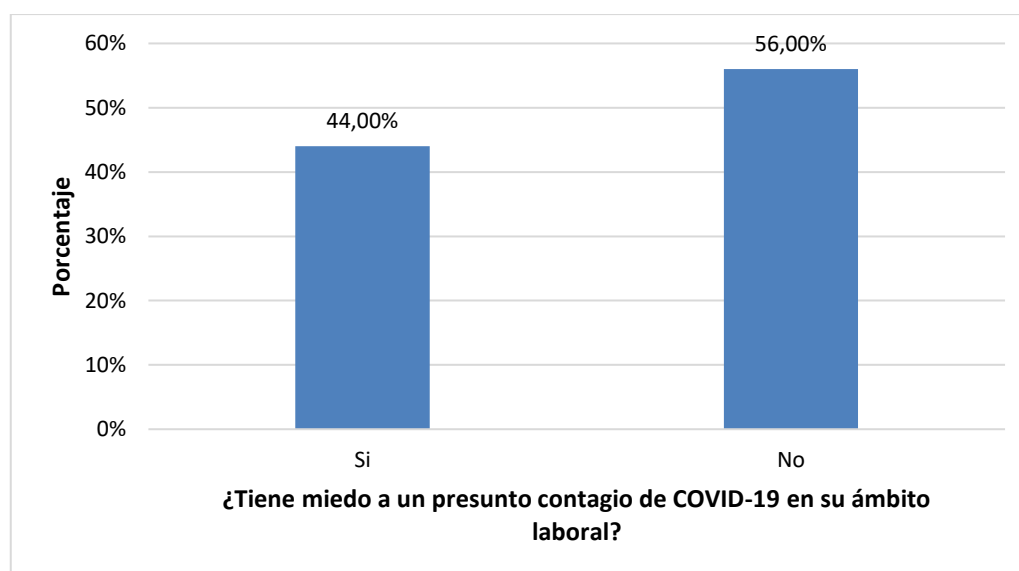
Pregunta 2

Tabla 9 Pregunta 2: ¿Tiene miedo a un presunto contagio de COVID-19 en su ámbito laboral?

	Porcentaje (%)
Si	44,0
No	56,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de la respuesta a la pregunta

Figura 7 Pregunta 2: ¿Tiene miedo a un presunto contagio de COVID-19 en su ámbito laboral?



Nota. El gráfico representa el porcentaje de trabajadores que tienen miedo a un contagio por covid 19 en su trabajo.

Interpretación:

La encuesta fue aplicada a 50 trabajadores del MAG-Chimborazo en el sector Macají. El 56% de los trabajadores contestaron que no tiene miedo a contagiarse por covid 19 en su trabajo, mientras que, el 44% de trabajadores afirman tener miedo de un contagio por covid 19 en su ámbito laboral. Esto indica que existen dos opiniones de casi la mitad de personas sobre el miedo del contagio por el virus, pero cabe recalcar que las personas que no tienen miedo a una infección por covid 19 sobrepasan el porcentaje de las que sí por 12%.

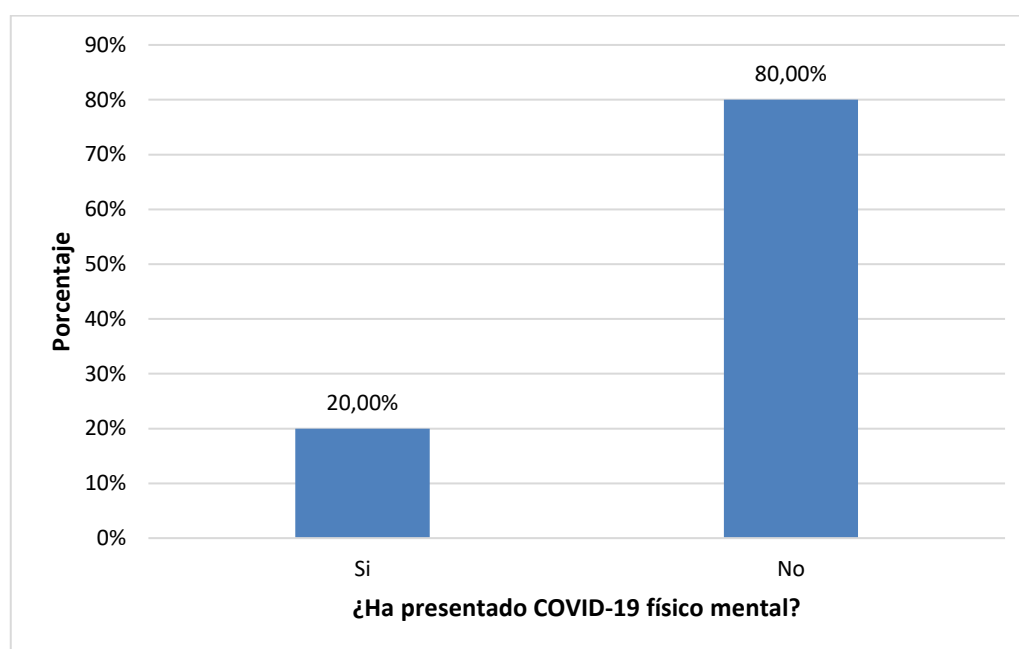
Pregunta 3

Tabla 10 Pregunta 3: ¿Ha presentado COVID-19 físico mental?

	Porcentaje (%)
Si	20,0
No	80,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de la respuesta a la pregunta

Figura 8 Pregunta 3: ¿Ha presentado COVID-19 físico mental?



Nota. El gráfico representa el porcentaje que han sufrido de COVID 19 físico mental

Interpretación:

La encuesta fue aplicada a 50 trabajadores del MAG-Chimborazo en el sector Macají.

El 80% de los trabajadores contestaron que no han sufrido covid 19 físico mental, mientras que, el 20% de trabajadores afirmaron haber presentado covid 19 físico mental.

Esto indica que la mayoría de los trabadores no han padecido dicho trastorno, sin embargo, el 20% de trabajadores que representa a 10 personas del total 50 si han sufrido.

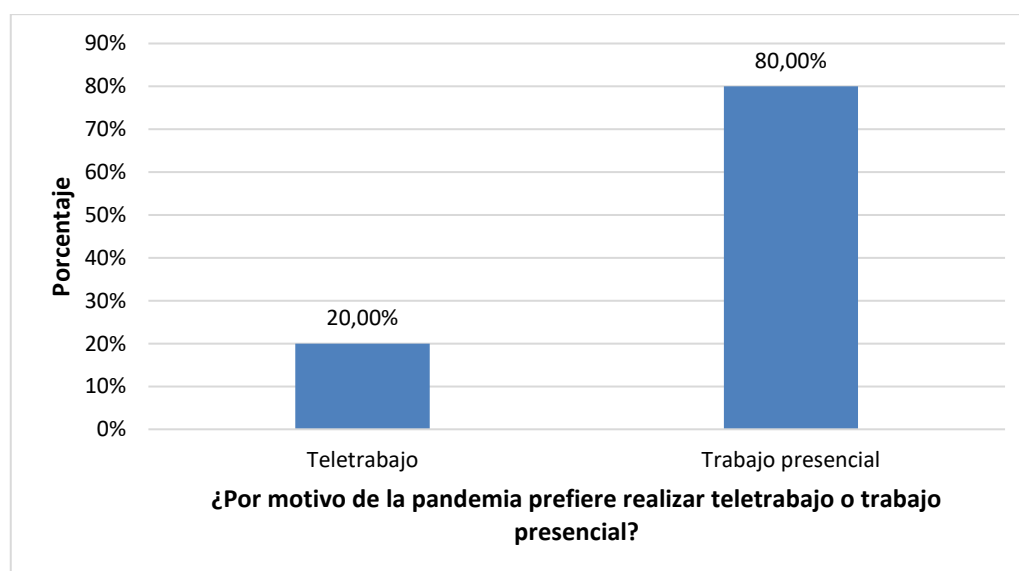
Pregunta 4

Tabla 11 Pregunta 4: ¿Por motivo de la pandemia prefiere realizar teletrabajo o trabajo presencial?

	Porcentaje (%)
Teletrabajo	20,0
Trabajo presencial	80,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de la respuesta a la pregunta

Figura 9 Pregunta 4: ¿Por motivo de la pandemia prefiere realizar teletrabajo o trabajo presencial?



Nota. El gráfico representa el porcentaje de las personas que prefieren trabajar presencialmente y por teletrabajo.

Interpretación:

La encuesta fue aplicada a 50 trabajadores del MAG-Chimborazo en el sector Macají. El 80% de los trabajadores contestaron que prefieren el trabajo presencial, mientras que, el 20% de trabajadores afirmaron preferir un trabajo virtual.

Esto indica que la mayoría de los trabajadores prefieren un trabajo presencial en comparación de la minoría de personas encuestadas.

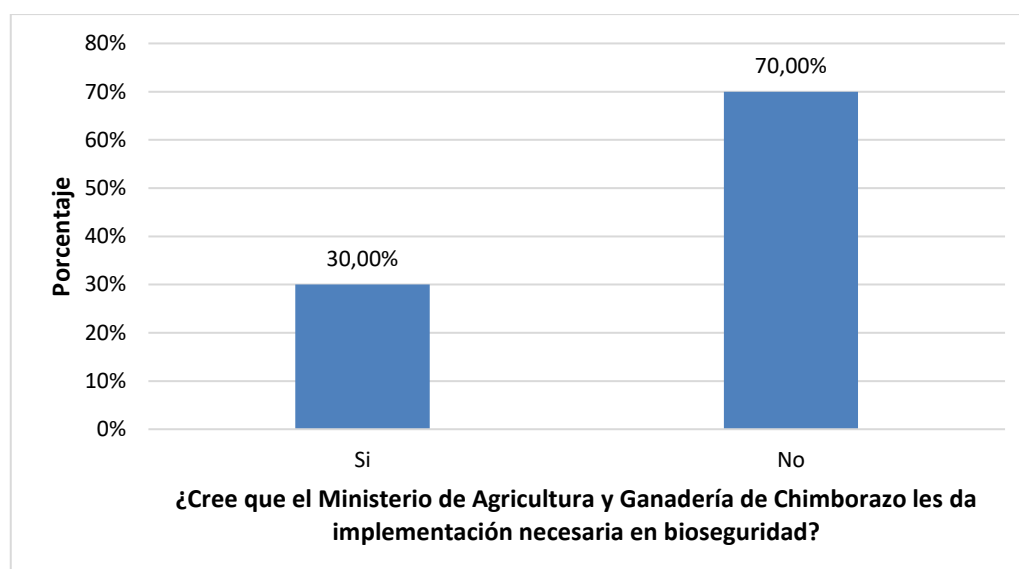
Pregunta 5

Tabla 12 ¿Cree que el Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo les da implementación necesaria en bioseguridad?

	Porcentaje (%)
Si	30,0
No	70,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de la respuesta a la pregunta

Figura 10 Pregunta 5: ¿Cree que el Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo les da implementación necesaria en bioseguridad?



Nota. El gráfico representa el porcentaje de la opinión de las personas con respecto a una buena implementación de bioseguridad en el establecimiento.

Interpretación:

La encuesta fue aplicada a 50 trabajadores del MAG-Chimborazo en el sector Macají. El 70% de los trabajadores contestaron que no existe una buena implementación en bioseguridad, mientras que, el 30% de trabajadores afirmaron que si se implementa correctas medidas de bioseguridad.

Esto indica que según la mayoría de personas encuestadas el establecimiento no maneja una óptima implementación en bioseguridad.

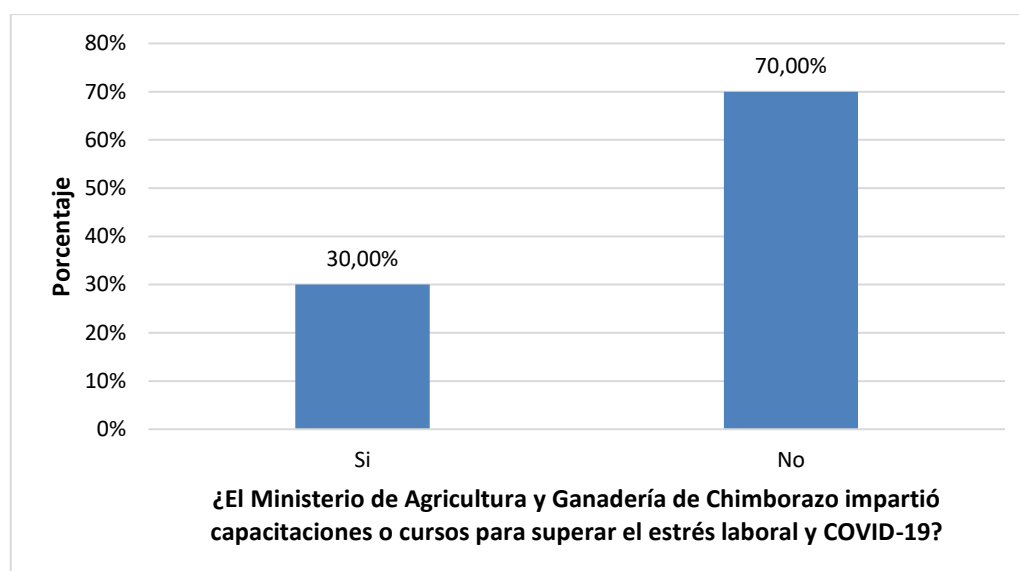
Pregunta 6

Tabla 13 ¿El Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo impartió capacitaciones o cursos para superar el estrés laboral y COVID-19?

	Porcentaje (%)
Si	62,0
No	38,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de la respuesta a la pregunta

Figura 11 Pregunta 6: ¿El Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo impartió capacitaciones o cursos para superar el estrés laboral y COVID-19?



Nota. El gráfico representa el porcentaje de la opinión de los encuestados con respecto a la realización de capacitaciones o cursos sobre el estrés laboral y COVID 19.

Interpretación:

La encuesta fue aplicada a 50 trabajadores del MAG-Chimborazo en el sector Macají. El 62% de los trabajadores contestaron que, si se realizaron cursos y capacitaciones sobre el estrés laboral y covid 19, mientras que, el 38% de trabajadores afirmaron no haber recibido ninguna capacitación o curso. Esto indica que según la mayoría de personas encuestadas si han recibido una capacitación sobre estrés laboral y covid 19.

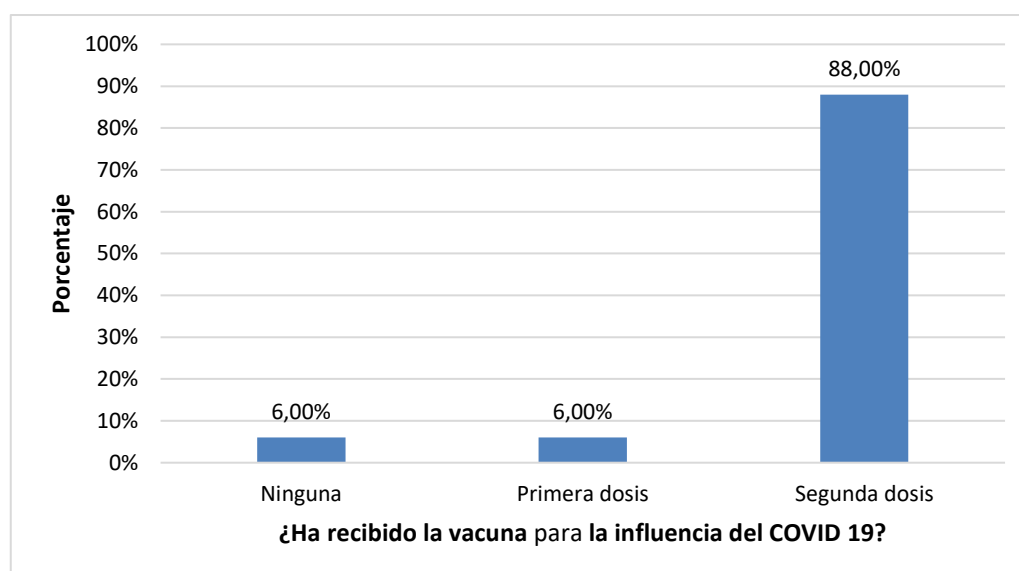
Pregunta 7

Tabla 14 Pregunta 7: ¿Ha recibido la vacuna para la influenza del COVID 19?

	Porcentaje (%)
Ninguna	6,0
Primera dosis	6,0
Segunda dosis	88,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de la respuesta a la pregunta

Figura 12 Pregunta 7: ¿Ha recibido la vacuna para la influenza del COVID 19?



Nota. El gráfico representa el porcentaje de los trabajadores que han sido vacunados con las dos dosis, primera dosis y ninguna aplicación.

Interpretación:

La encuesta fue aplicada a 50 trabajadores del MAG-Chimborazo en el sector Macají. El 88% de los trabajadores contestaron que fueron aplicados las dos dosis de la vacuna contra el covid 19, el 6% de trabajadores han sido aplicados la primera dosis y el 6% no ha sido aplicado ninguna vacuna contra el covid 19.

Esto indica que según la mayoría de personas encuestadas han sido aplicadas las dos dosis de la vacuna contra el covid 19.

4.1.2. Análisis del test de estrés a causa del COVID

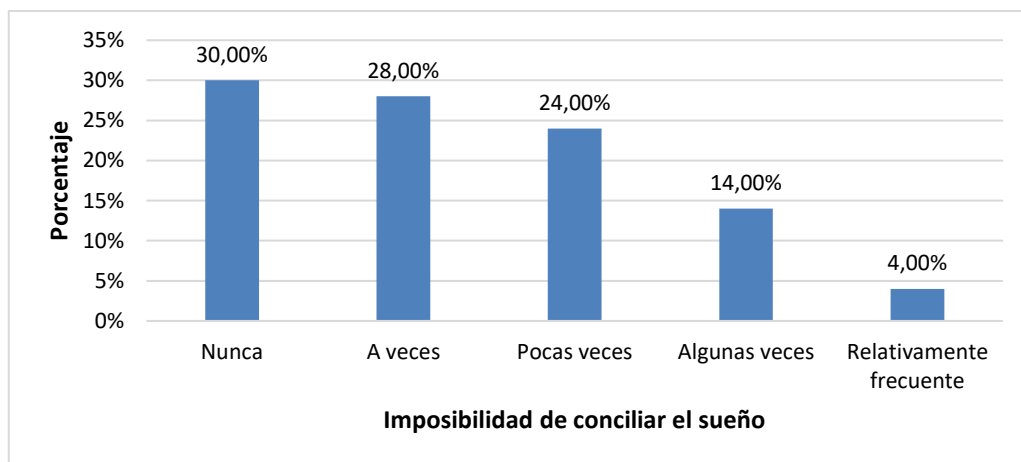
Imposibilidad de conciliar el sueño

Tabla 15 *Porcentaje de trabajadores que tienen imposibilidad de conciliar el sueño*

	Porcentaje (%)
Nunca	30,0
A veces	28,0
Pocas veces	24,0
Algunas veces	14,0
Relativamente frecuente	4,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores que tienen imposibilidad de conciliar el sueño

Figura 13 *Porcentaje de trabajadores que tienen imposibilidad de conciliar el sueño*



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores que tienen imposibilidad de conciliar el sueño

Interpretación:

El 30% de los trabajadores reflejaron que nunca han presentado problemas para conciliar el sueño, el 28% de trabajadores manifiestan que a veces, el 24% pocas veces, el 14% manifiesta que algunas veces y 4% de los trabajadores manifiestan que relativamente frecuente han tenido este problema. Esto indica que en su mayoría los trabajadores pueden conciliar el sueño, pero existe un alto número de trabajadores que presentan problemas.

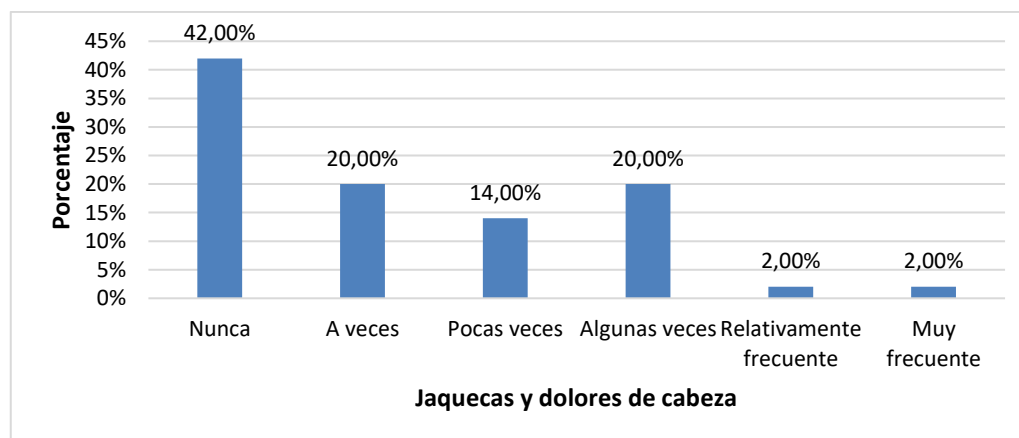
Jaquecas y dolores de cabeza

Tabla 16 Porcentaje de trabajadores que tienen jaquecas y dolores de cabeza

	Porcentaje (%)
Nunca	42,0
A veces	20,0
Pocas veces	14,0
Algunas veces	20,0
Relativamente frecuente	2,0
Muy frecuente	2,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores que tienen jaquecas y dolores de cabeza

Figura 14 Porcentaje de trabajadores que tienen jaquecas y dolores de cabeza



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores que tienen jaquecas y dolores de cabeza

Interpretación:

El 42% de los trabajadores reflejaron que nunca han presentado el problema, el 20% de trabajadores manifiestan que a veces, el 14% de trabajadores pocas veces, el 20% manifiesta que algunas veces, 2% de los trabajadores manifiestan que relativamente frecuente han tenido este inconveniente y el 2% muy frecuentemente. Esto indica que en su mayoría no han presentado dolores de cabeza ni jaquecas, pero existe un alto número de trabajadores que han tenido dolores algunas veces.

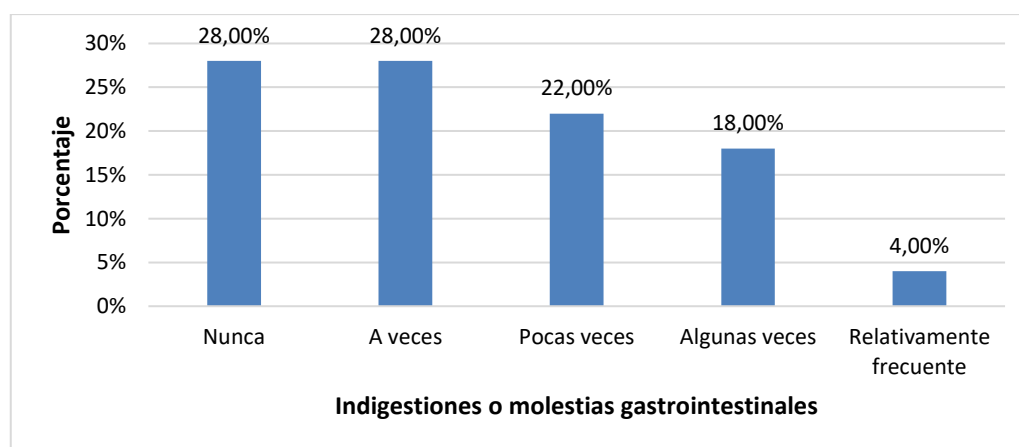
Indigestiones o molestias gastrointestinales

Tabla 17 *Porcentaje de trabajadores que tienen indigestiones o molestias gastrointestinales*

	Porcentaje (%)
Nunca	28,0
A veces	28,0
Pocas veces	22,0
Algunas veces	18,0
Relativamente frecuente	4,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores que tienen indigestiones o molestias gastrointestinales

Figura 15 *Porcentaje de trabajadores que tienen indigestiones o molestias gastrointestinales*



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores que tienen indigestiones o molestias gastrointestinales

Interpretación:

El 28% de los trabajadores reflejaron que nunca han presentado indigestiones o molestias gastrointestinales, el 28% de trabajadores manifiestan que a veces, el 22% de trabajadores han presentado este inconveniente pocas veces, el 18% manifiesta que algunas veces y 4% de los trabajadores manifiestan que relativamente frecuente han tenido este inconveniente. Esto indica que en su mayoría los trabajadores no han presentado

indigestiones o molestias gastrointestinales, pero existe un alto número de trabajadores que han tenido problemas algunas veces y un bajo número con frecuencia relativa.

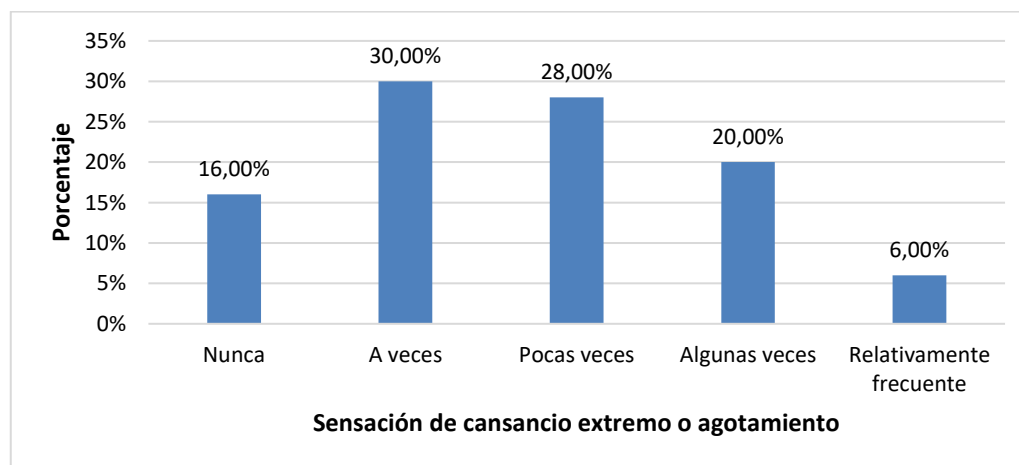
Sensación de cansancio extremo o agotamiento

Tabla 18 *Porcentaje de trabajadores que tienen sensación de cansancio extremo o agotamiento*

	Porcentaje (%)
Nunca	16,0
A veces	30,0
Pocas veces	28,0
Algunas veces	20,0
Relativamente frecuente	6,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores que tienen sensación de cansancio extremo o agotamiento.

Figura 16 *Porcentaje de trabajadores que tienen sensación de cansancio extremo o agotamiento*



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores que tienen sensación de cansancio extremo o agotamiento

Interpretación:

El 16% de los trabajadores reflejaron que nunca han presentado sensación de cansancio extremo o agotamiento, el 30% de trabajadores manifiestan que a veces, el 28% de

trabajadores han presentado este inconveniente pocas veces, el 20% manifiesta que algunas veces y 6% de los trabajadores manifiestan que relativamente frecuente han tenido la sensación de cansancio extremo o agotamiento. Esto indica que en su mayoría los trabajadores han sentido cansancio extremo o agotamiento a veces, pocas veces y algunas veces, lo que representa que un alto número de trabajadores han tenido este problema.

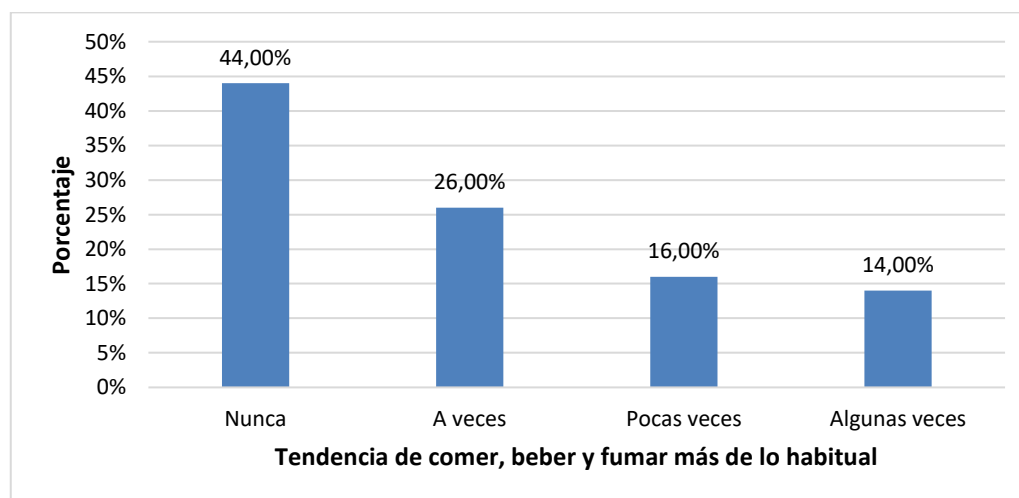
Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual

Tabla 19 *Porcentaje de trabajadores con tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual*

	Porcentaje (%)
Nunca	44,0
A veces	26,0
Pocas veces	16,0
Algunas veces	14,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores con tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual

Figura 17 *Porcentaje de trabajadores con tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual*



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores con tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual

Interpretación:

El 44% de los trabajadores reflejaron que nunca han presentado este inconveniente, el 26% de trabajadores manifiestan que a veces, el 16% pocas veces y el 20% manifiesta que algunas veces. Esto indica que en su mayoría los trabajadores nunca han sentido la tendencia de comer, beber y fumar más de lo habitual.

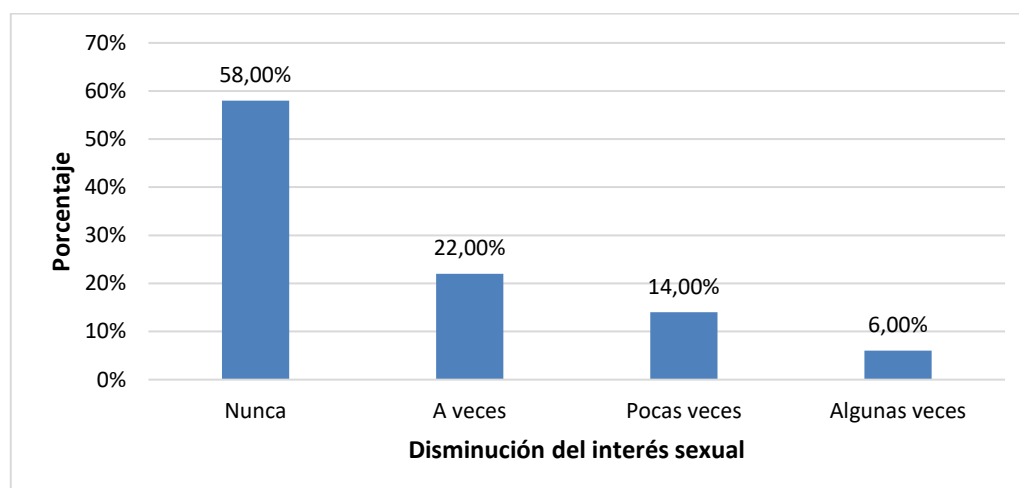
Disminución del interés sexual

Tabla 20 *Porcentaje de trabajadores con disminución del interés sexual*

	Porcentaje (%)
Nunca	58,0
A veces	22,0
Pocas veces	14,0
Algunas veces	6,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores con disminución del interés sexual

Figura 18 *Porcentaje de trabajadores con disminución del interés sexual*



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores con disminución del interés sexual

Interpretación:

El 58% de los trabajadores reflejaron que nunca han presentado disminución del interés sexual, el 22% de trabajadores manifiestan que a veces, el 14% de trabajadores han

presentado este inconveniente pocas veces y el 6% manifiesta que algunas veces. Esto indica que en su mayoría los trabajadores nunca han disminuido su interés sexual.

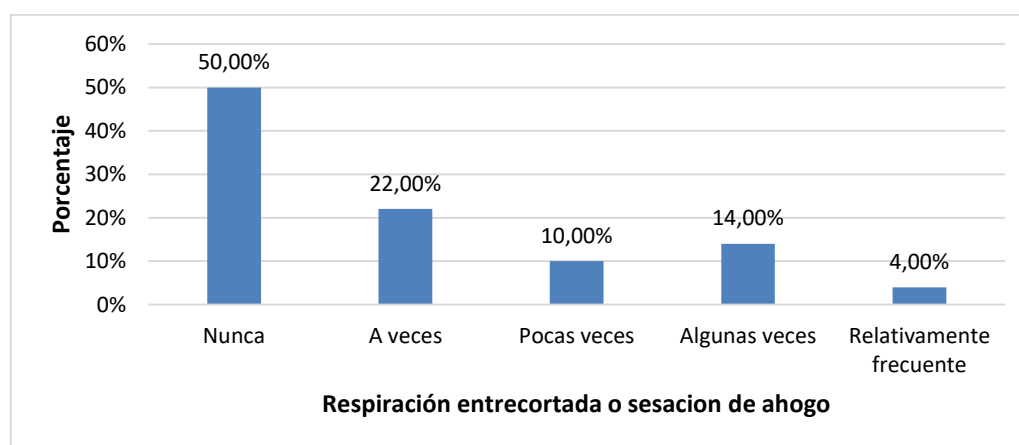
Respiración entrecortada o sensación de ahogo

Tabla 21 *Porcentaje de trabajadores con respiración entrecortada o sensación de ahogo*

	Porcentaje (%)
Nunca	50,0
A veces	22,0
Pocas veces	10,0
Algunas veces	14,0
Relativamente frecuente	4,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores con respiración entrecortada o sensación de ahogo

Figura 19 *Porcentaje de trabajadores con respiración entrecortada o sensación de ahogo*



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores con respiración entrecortada o sensación de ahogo

Interpretación:

El 50% de los trabajadores reflejaron que nunca han presentado respiración entrecortada o sensación de ahogo, el 22% de trabajadores manifiestan que a veces, el 10% de

trabajadores han presentado este inconveniente pocas veces, el 6% manifiesta que algunas veces y el 4% con relativa frecuencia. Esto indica que en su mayoría los trabajadores nunca han presentado respiración entrecortada o sensación de ahogo.

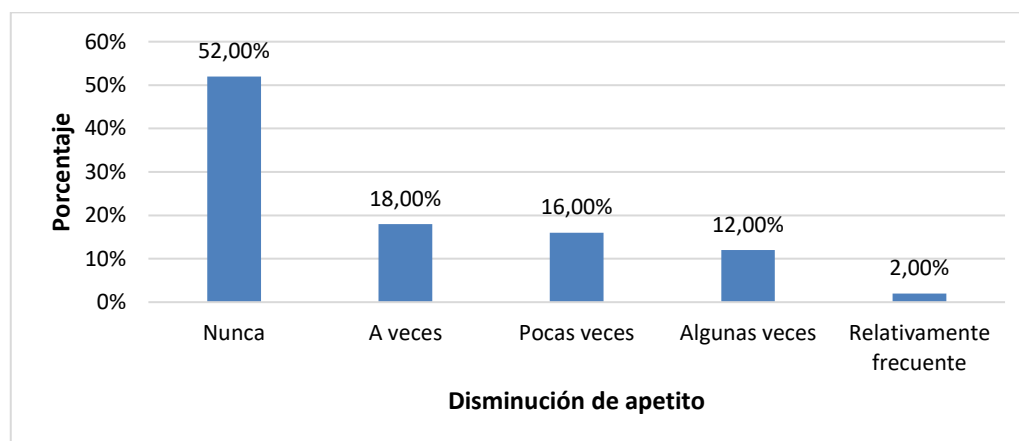
Disminución del apetito

Tabla 22 *Porcentaje de trabajadores con disminución del apetito*

	Porcentaje (%)
Nunca	52,0
A veces	18,0
Pocas veces	16,0
Algunas veces	12,0
Relativamente frecuente	2,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores con disminución del apetito

Figura 20 *Porcentaje de trabajadores con disminución del apetito*



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores con disminución del apetito

Interpretación:

El 52% de los trabajadores reflejaron que nunca han presentado disminución del apetito, el 18% de trabajadores manifiestan que a veces, el 16% de trabajadores han presentado este inconveniente pocas veces, el 12% manifiesta que algunas veces y el 2% con relativa frecuencia. Esto indica que en su mayoría los trabajadores nunca han presentado disminución del apetito.

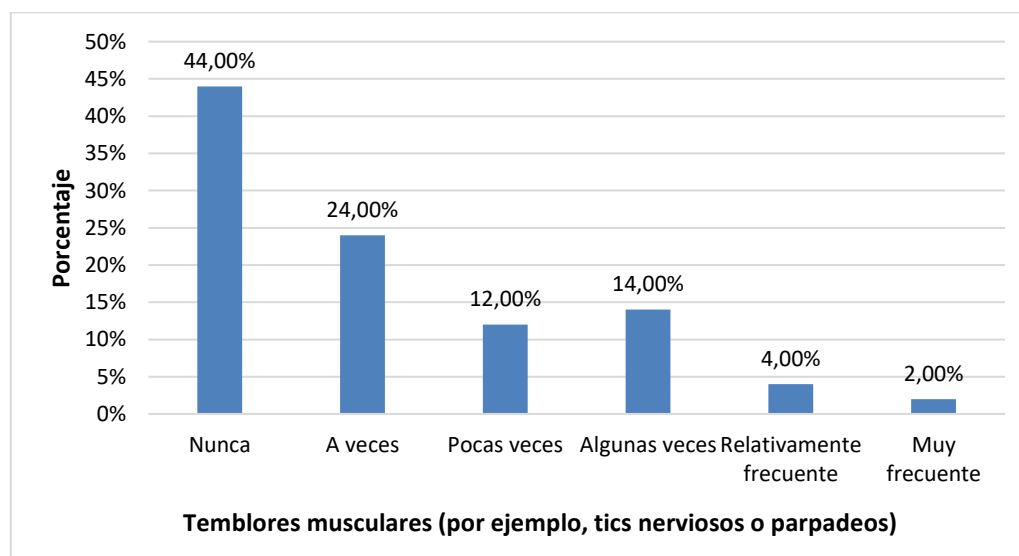
Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)

Tabla 23 Porcentaje de trabajadores con temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)

	Porcentaje (%)
Nunca	44,0
A veces	24,0
Pocas veces	12,0
Algunas veces	14,0
Relativamente frecuente	4,0
Muy frecuente	2,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores con temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)

Figura 21 Porcentaje de trabajadores con temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores con temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)

Interpretación:

El 44% de los trabajadores reflejaron que nunca han presentado estos problemas, el 24% de trabajadores manifiestan que a veces, el 12% de trabajadores pocas veces, el 14%

algunas veces, el 4% con relativa frecuencia y el 2% muy frecuentemente. Esto indica que en su mayoría los trabajadores nunca han presentado temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos), pero un 4% manifiesta que si lo ha presentado con relativa frecuencia y un 2 % muy frecuentemente.

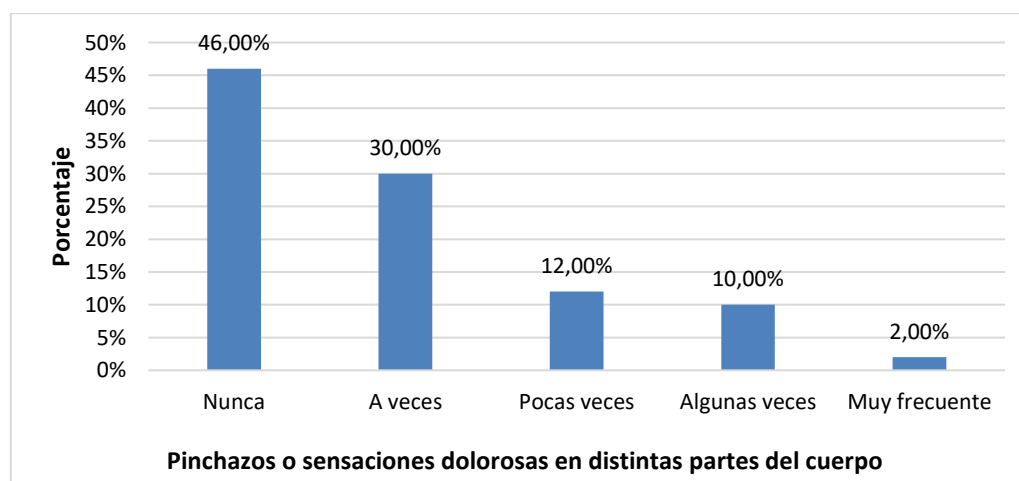
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo

Tabla 24 *Porcentaje de trabajadores con pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo*

	Porcentaje (%)
Nunca	46,0
A veces	30,0
Pocas veces	12,0
Algunas veces	10,0
Muy frecuente	2,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores con pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo

Figura 22 *Porcentaje de trabajadores con pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo*



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores con pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo

Interpretación:

El 46% de los trabajadores reflejaron que nunca han presentado estas molestias, el 30% a veces, el 12% pocas veces, el 10% manifiesta que algunas veces y el 2% muy frecuentemente. Esto indica que en su mayoría los trabajadores nunca han pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo y solo el 2% de manera frecuente.

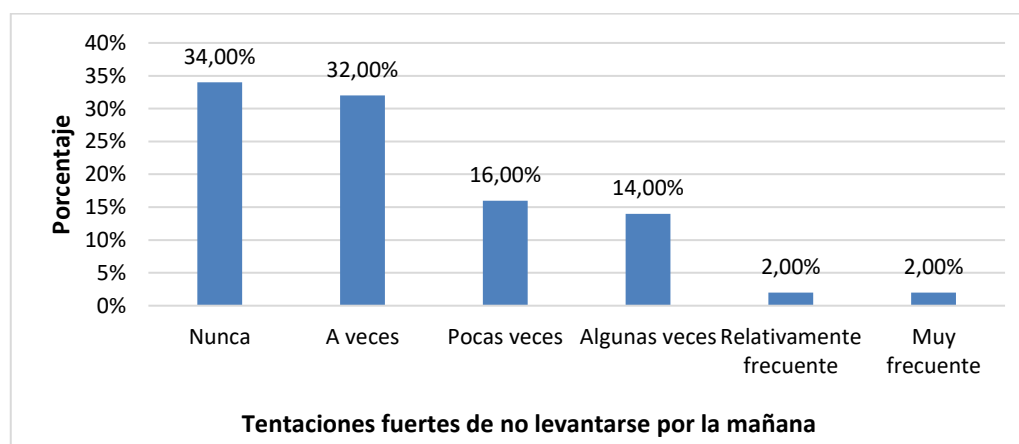
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana

Tabla 25 *Porcentaje de trabajadores con tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana*

	Porcentaje (%)
Nunca	34,0
A veces	32,0
Pocas veces	16,0
Algunas veces	14,0
Relativamente frecuente	2,0
Muy frecuente	2,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores con tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana

Figura 23 *Porcentaje de trabajadores con tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana*



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores con tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana

Interpretación:

El 34% de los trabajadores reflejaron que nunca han presentado este inconveniente, el 32% a veces, el 16% pocas veces, el 14% algunas veces, el 2% relativamente frecuente y el 2% muy frecuentemente. Esto indica que en un gran porcentaje los trabajadores nunca han presentado este inconveniente, pero otro gran porcentaje manifestó que a veces.

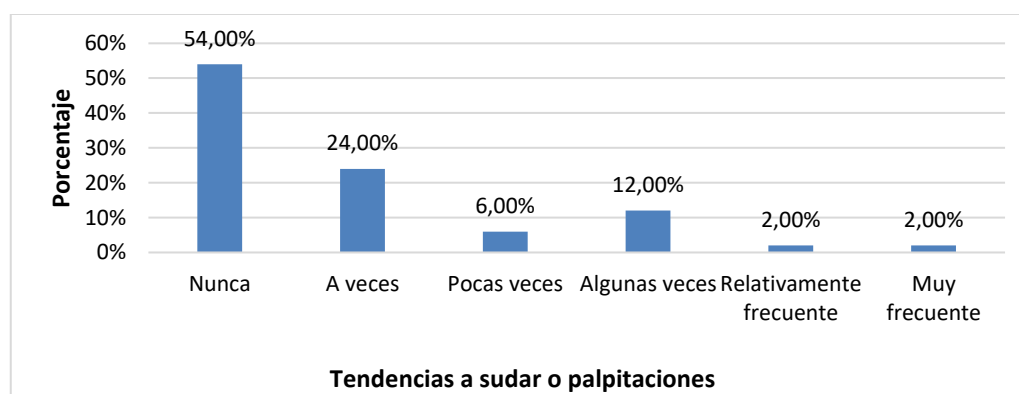
Tendencias a sudar o palpitaciones

Tabla 26 *Porcentaje de trabajadores con tendencias a sudar o palpitaciones*

	Porcentaje (%)
Nunca	54,0
A veces	24,0
Pocas veces	6,0
Algunas veces	12,0
Relativamente frecuente	2,0
Muy frecuente	2,0
Total	100,0

Nota. La tabla indica el porcentaje de trabajadores con tendencias a sudar o palpitaciones

Figura 24 *Porcentaje de trabajadores con tendencias a sudar o palpitaciones*



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores con tendencias a sudar o palpitaciones

Interpretación:

El 54% de los trabajadores reflejaron que nunca han presentado tendencias a sudar o palpitaciones, el 24% de trabajadores manifiestan que a veces, el 6% de trabajadores han

presentado este inconveniente pocas veces, el 12% manifiesta que algunas veces, el 2% relativamente frecuente y el 2% muy frecuentemente. Esto indica que en su mayoría los trabajadores nunca han presentado tendencias a sudar o palpitaciones.

4.2. Análisis del nivel de estrés laboral basado en los datos informativos y características demográficas

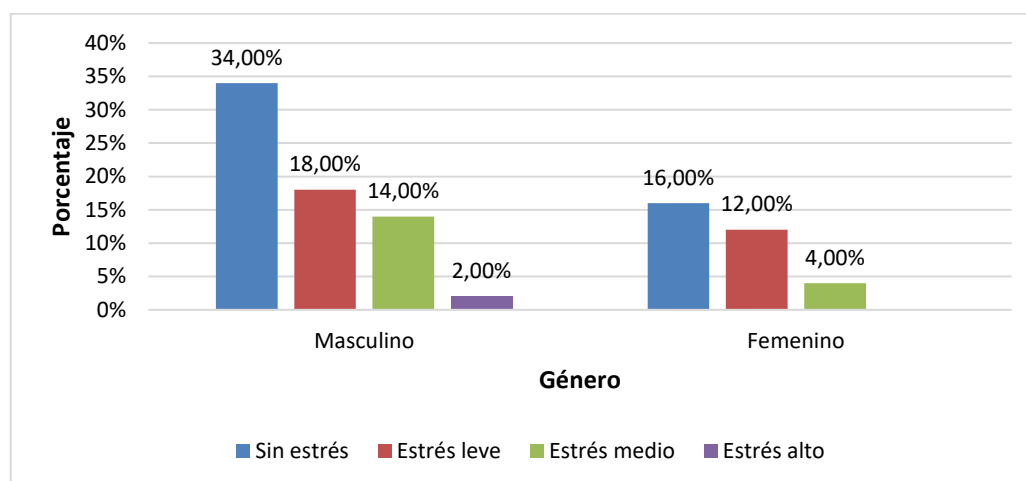
Nivel de estrés en base al género

Tabla 27 Porcentaje de trabajadores con estrés en base al género

	Porcentaje Hombres (%)	Porcentaje Mujeres (%)
Sin estrés	34,0	16,0
Estrés leve	18,0	12,0
Estrés medio	14,0	4,0
Estrés alto	2,0	0,0
Total	68,0	32,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores con estrés en base al género

Figura 25 Porcentaje de trabajadores con estrés en base al género



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores con estrés en base al género

Interpretación:

Del 68% que representa al género masculino, el 34% no presenta estrés, el 18% presenta estrés leve, el 14% estrés medio y el 2% estrés alto. De 32% que representa el género

femenino el 16% no presenta estrés, el 12% presenta estrés leve, el 4% estrés medio y el 0% estrés alto.

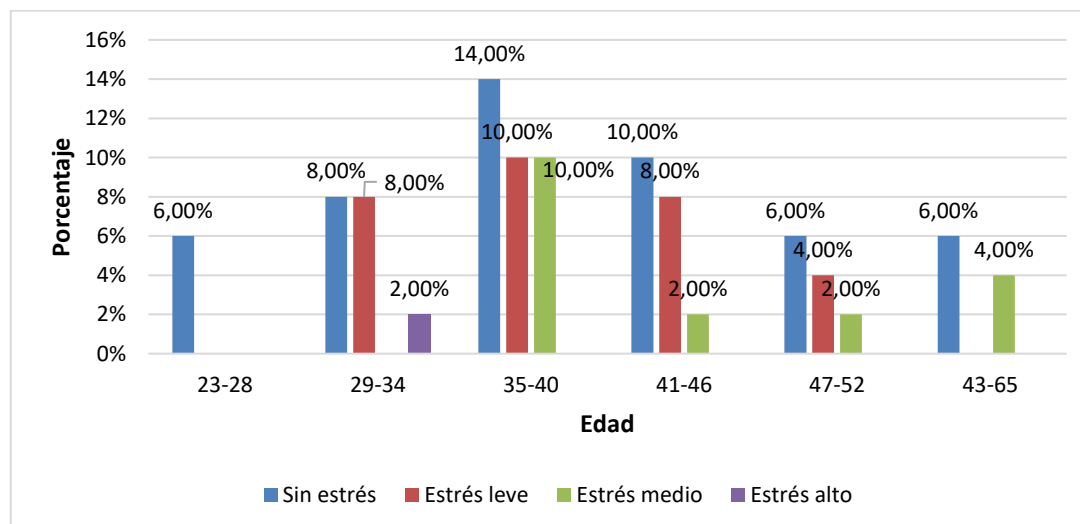
Nivel de estrés en base a la edad

Tabla 28 *Porcentaje de trabajadores con estrés en base a la edad*

	Sin estrés	Estrés leve	Estrés medio	Estrés alto	Total
Porcentaje 23-28 (%)	6,0	0,0	0,0	0,0	6,0
Porcentaje 29-34 (%)	8,0	8,0	0,0	2,0	18,0
Porcentaje 35-40 (%)	14,0	10,0	10,0	0,0	34,0
Porcentaje 41-46 (%)	10,0	8,0	2,00	0,0	20,0
Porcentaje 47-52 (%)	6,0	4,0	2,0	0,0	12,0
Porcentaje 53-65 (%)	6,0	0,0	4,0	0,0	10,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores con estrés en base a la edad

Figura 26 *Porcentaje de trabajadores con estrés en base a la edad*



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores con estrés en base a la edad

Interpretación:

Del 6% que representa el rango de edad de 23 a 28 años el 6% no tiene estrés. Del 18% que representa el rango de edad de 29 a 34 años el 8% no tiene estrés, el 8% tiene estrés leve y el 2% estrés alto. Del 34% que representa el rango de edad de 34 a 40 años el 14% no tiene estrés, el 10% tiene estrés leve y el 10% estrés medio. Del 20% que representa

el rango de edad de 41 a 46 años el 10% no tiene estrés, el 8% tiene estrés leve y el 2% estrés medio. Del 12% que representa el rango de edad de 47 a 52 años el 6% no tiene estrés, el 4% tiene estrés leve y el 2% estrés medio. Del 10% que representa el rango de edad de 53 a 65 años el 6% no tiene estrés y el 4% tiene estrés medio.

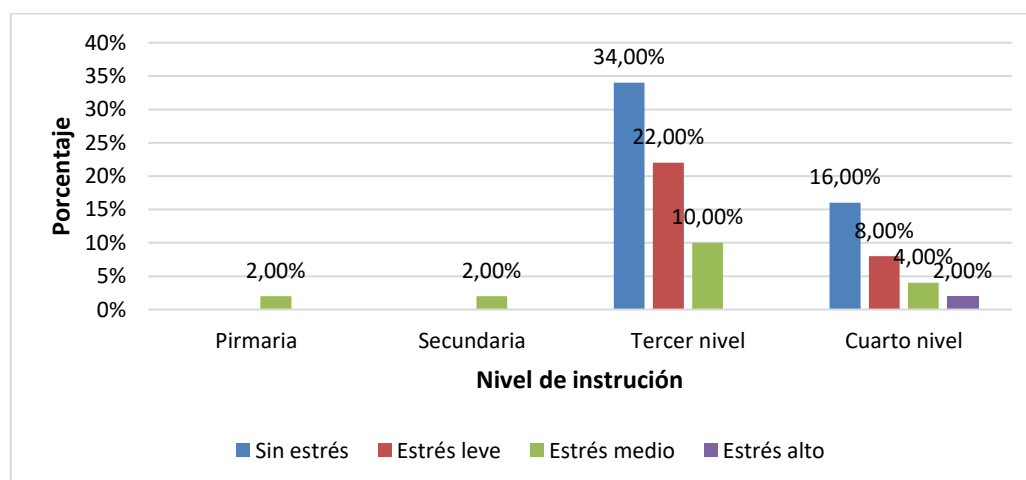
Nivel de estrés en base al nivel de instrucción

Tabla 29 Porcentaje de trabajadores con estrés en base al nivel de instrucción

	Sin estrés	Estrés leve	Estrés medio	Estrés alto	Total
Porcentaje	0,0	0,0	2,0	0,0	2,0
Primaria (%)					
Porcentaje	0,0	0,0	2,0	0,0	2,0
Secundaria (%)					
Porcentaje	34,0	22,0	10,0	0,0	66,0
Tercer nivel (%)					
Porcentaje	16,0	8,0	4,00	2,0	30,0
Cuarto nivel (%)					

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores con estrés en base al nivel de instrucción

Figura 27 Porcentaje de trabajadores con estrés en base al nivel de instrucción



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores con estrés en base al nivel de instrucción

Interpretación:

Del 2% que representa el nivel de instrucción de primaria el 2% no tiene estrés. Del 2% que representa el nivel de instrucción de secundaria el 2% no tiene estrés. Del 66% que representa el nivel de instrucción de tercer nivel el 34% no tiene estrés, el 22% tiene estrés leve y el 10% estrés medio. Del 30% que representa el rango de instrucción de cuarto nivel el 16% no tiene estrés, el 8% tiene estrés leve, el 4% estrés medio y el 2% estrés alto.

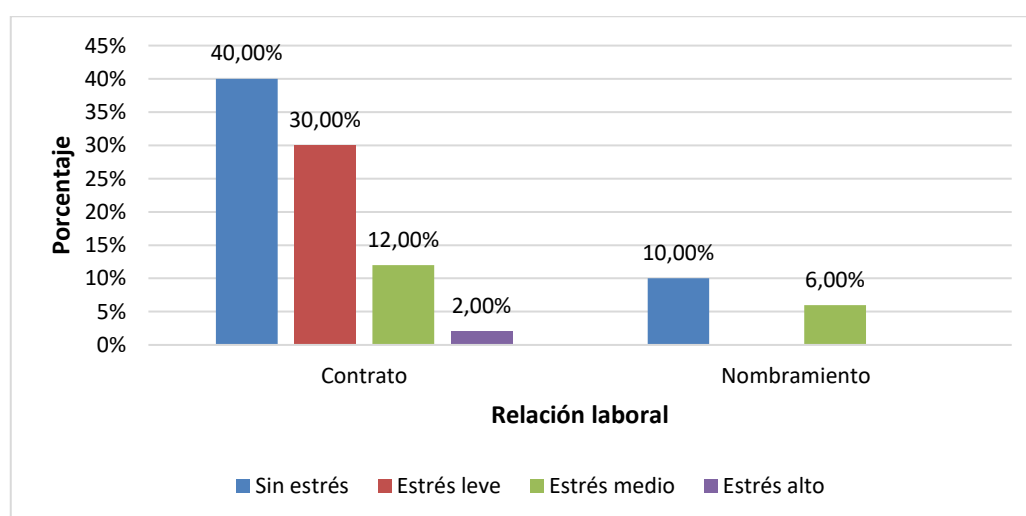
Nivel de estrés en base a la relación laboral

Tabla 30 *Porcentaje de trabajadores con estrés en base a la relación laboral*

	Porcentaje Primaria (%)	Porcentaje Primaria (%)
Sin estrés	40,0	10,0
Estrés leve	30,0	0,0
Estrés medio	12,0	6,0
Estrés alto	2,0	0,0
Total	84,0	16,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores con estrés en base a la relación laboral

Figura 28 *Porcentaje de trabajadores con estrés en base a la relación laboral*



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores con estrés en base a la relación laboral

Interpretación:

Del 84% que representa la relación laboral a contrato el 40% no tiene estrés, el 30% tiene estrés leve, el 12% estrés medio y el 2% estrés alto. Del 16% que representa la relación laboral a nombramiento el 10% no tiene estrés y el 12% tiene estrés medio.

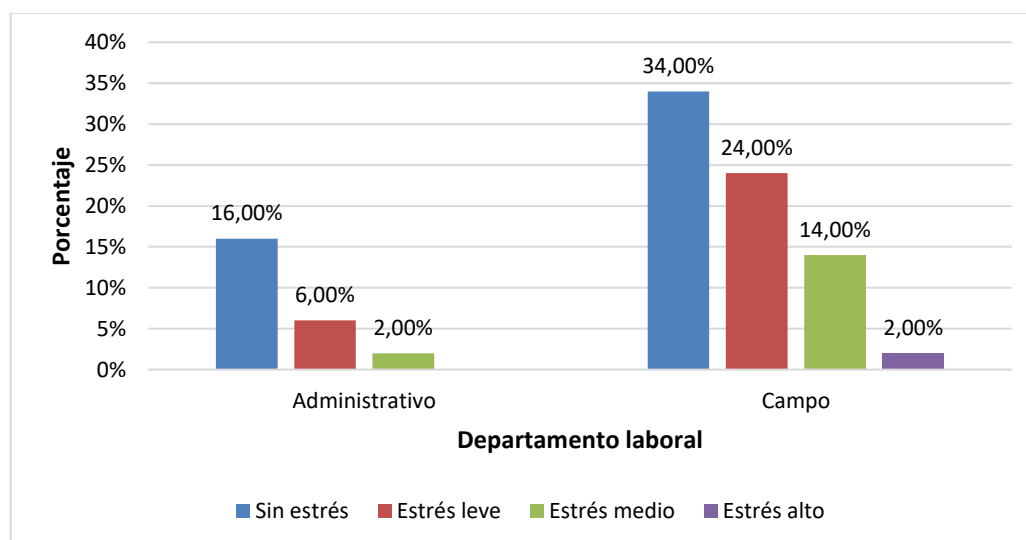
Nivel de estrés en base al departamento laboral

Tabla 30 *Porcentaje de trabajadores con estrés en base al departamento laboral*

	Porcentaje Administrativo (%)	Porcentaje Campo (%)
Sin estrés	16,0	34,0
Estrés leve	6,0	24,0
Estrés medio	2,0	14,0
Estrés alto	0,0	2,0
Total	26,0	74,0

Nota. Esta tabla indica el porcentaje de trabajadores con estrés en base al departamento laboral

Figura 28 *Porcentaje de trabajadores con estrés en base al departamento laboral*



Nota. El gráfico representa los porcentajes de los trabajadores con estrés en base al departamento laboral

Interpretación:

Del 26% que representa el departamento laboral administrativo el 16% no tiene estrés, el 6% tiene estrés leve y el 2% estrés medio. Del 74% que representa el departamento laboral de campo el 34% no tiene estrés, el 24% tiene estrés leve, el 14% estrés medio y el 2% estrés alto.

4.3. Análisis general del nivel de estrés laboral

Para determinar el estrés laboral de los trabajadores, se ocupó el test de estrés laboral, en donde se enumera una clasificación de síntomas experimentados durante los últimos tres meses de acuerdo al semáforo especificado en la metodología.

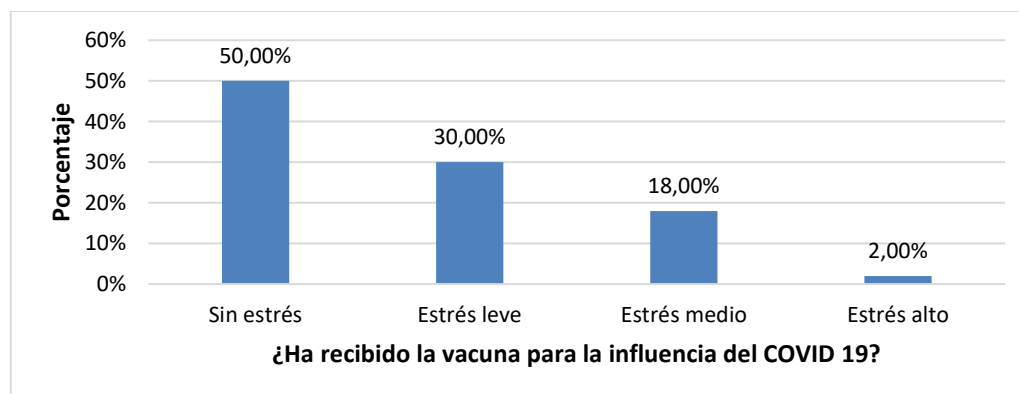
Los resultados reflejados son los siguientes.

Tabla 26 Nivel de estrés de los encuestados

	Porcentaje (%)
Sin estrés	50,0
Estrés leve	30,0
Estrés medio	18,0
Estrés alto	2,0
Total	100,0

Nota. Esta tabla indica la frecuencia y porcentaje de los niveles de estrés de los trabajadores del MAG-Chimborazo sector Macají según los resultados del test de estrés.

Figura 29 Nivel de estrés de los encuestados



Nota. El gráfico representa los porcentajes de niveles de estrés de las personas encuestadas en el MAG-Chimborazo sector Macají.

Interpretación:

El test de estrés laboral fue aplicado a 50 trabajadores del MAG-Chimborazo en el sector Macají. El 50% de los trabajadores reflejaron la ausencia de estrés, el 30% de trabajadores manifiestan un estrés leve, el 18% de trabajadores reflejaron un estrés medio y el 2% de los trabajadores manifiestan un estrés alto. Esto indica que la mitad de personas encuestadas no sufren de estrés laboral, pero por otra parte un grupo de personas sufren de estrés leve siendo el 30% representado en 15 personas y un solo trabajador padece de estrés alto, siendo el 2%.

4.4. Prueba de Hipótesis

Hipótesis 1

Hi: El miedo a un presunto contagio de COVID -19 en el ámbito laboral dentro del Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo genera estrés en los trabajadores.

Ho: El miedo a un presunto contagio de COVID -19 en el ámbito laboral dentro del Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo no genera estrés en los trabajadores.

Tabla 27 *Tabla de Chi – cuadrado para hipótesis 1*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,948 ^a	3	,583
N de casos válidos	50		

Nota. Esta tabla indica los resultados de Chi-cuadrado para la hipótesis 1

Se observa que el valor de Sig. asintótica (2 caras) es igual a 0,583, siendo superior al valor de significación de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula (Ho) y se descarta la hipótesis de investigación.

Tabla 28 *Tabla de V de Cramer para hipótesis 1*

	Valor	Aprox. Sig.
V de Cramer	,197	,583
N de casos válidos	50	

Nota. Esta tabla indica los resultados de V de Cramer para la hipótesis 1

Se observa que el valor de Aprox. Sig. es igual a 0,583, siendo superior al valor de significación de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula (Ho) y se descarta la hipótesis de investigación, tener un valor de 0.197 que se acerca a cero se puede manifestar que, presentan una baja intensidad de aproximación.

Hipótesis 2

Hi: El haber recibido la vacuna para la influencia del COVID 19 genera estrés en los trabajadores por miedo a un presunto contagio.

Ho: Hi: El haber recibido la vacuna para la influencia del COVID 19 no genera estrés en los trabajadores por miedo a un presunto contagio.

Tabla 29 *Tabla de Chi – cuadrado para hipótesis 2*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,320 ^a	6	,888
N de casos válidos	50		

Nota. Esta tabla indica la los resultados de Chi-cuadrado para la hipótesis 2

Se observa que el valor de Sig. asintótica (2 caras) es igual a 0,88, siendo superior al valor de significación de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula (Ho) y se descarta la hipótesis de investigación.

Tabla 30 *Tabla de V de Cramer para hipótesis 2*

	Valor	Aprox. Sig.
V de Cramer	,152	,888
N de casos válidos	50	

Nota. Esta tabla indica la los resultados de V de Cramer para la hipótesis 2

Se observa que el valor de Aprox. Sig. es igual a 0,888, siendo superior al valor de significación de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula (Ho) y se descarta la hipótesis de investigación, tener un valor de 0.152 que se acerca a cero se puede manifestar que, presentan una baja intensidad de aproximación.

4.4.1. Discusión

En el trabajo de investigación presentado “ESTRÉS Y COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA (MAG-CHIMBORAZO)”, se realizó un análisis sobre el nivel de estrés laboral que tienen los trabajadores del MAG-Chimborazo, se aplicó un test para identificar el estado en que se encuentran los trabajadores agroindustriales.

El test dividió sus preguntas en cuatro partes, la primera con datos informativos, la segunda con datos propios de su puesto de trabajo, la tercera en preguntas que permitieron identificar su situación ante el COVID-19 y la cuarta parte en preguntas para identificar su nivel de estrés.

Se determinó que el nivel de estrés en los trabajadores con relación a su trabajo se encuentra entre sin estrés y estrés leve, lo que lleva a manifestar que los trabajadores del MAG-Chimborazo no poseen un nivel de estrés elevado, por lo cual la aplicación del Plan de Psicología Positiva contribuirá a mantener o disminuir aún más el nivel de estrés identificado.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se aplicó un test de estrés laboral calificado con puntuación numérica y codificación mediante colores, además de una encuesta con preguntas de variables sociodemográficas sobre el covid-19 y la forma de trabajo durante la pandemia, determinando la incidencia del estrés laboral con vinculación al Covid-19 en los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo sector Macají mediante la aplicación de un test de estrés laboral y una encuesta.
- Se determinó los niveles de estrés en los trabajadores del MAG sector Macají mediante la valoración de test y encuesta, donde se reflejó que el 50% de las personas encuestadas no padecen de estrés, el 30% con estrés leve, el 18% con estrés medio y el 2% con estrés alto. Las correlaciones entre los factores de las encuestas fueron favorables a determinar un cero estrés y estrés leve en la mayoría de las personas encuestadas.
- Se realizó un plan de psicología positiva con las actividades de “lupa emocional”, “algo útil, algo de color y algo bonito”, “el mantra”, “consulta con el sabio que hay dentro de uno mismo”, “lista de elogios”, “amarse a uno mismo”, “saboreo”, “el día ideal”, “focus”, “micro meditación bypassana”, “¿Qué hago cuando me enfado?”, “carta de perdón”, “despliega tus velas” determinados los objetivos de cada actividad como la conclusión de los mismos enfocado en enfatizar y trabajar las virtudes y fortalezas de los trabajadores del MAG de Chimborazo.
- En base al análisis de Alfa de Cronbach realizado sobre el test se obtuvo un valor de 0.93, lo que indica que el test posee un nivel de fiabilidad alto, el análisis KMO dio un valor de 0.91, lo que implica que las variables poseen una relación alta, por lo que se considera que el test aplicado es bueno.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda enfocarse en los objetivos de la aplicación de la encuesta y el test, a la vez de a qué personas va dirigida, para obtener mejores resultados, utilizando

encuestas simples, directas y cortas con empatía para los encuestados utilizando un lenguaje y estilo amigable descriptivo y formal, para una mejor fiabilidad de los resultados.

- Se recomienda indagar en los encuestados al momento de preguntar, para obtener el resultado más cercano a la verdad.
- Se recomienda aplicar el plan a las personas que pretenden disminuir los niveles de estrés laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, I., Bandera, J., Carreto, L., Pavón, G., & Alejandre, A. (2020). Etiología y fisiopatología del SARS-CoV-2. *Infectología Pediátrica*, 1(1), 5-9. doi:10.35366/96667
- Arteaga, M. (2021). Causas y consecuencias en tiempos de Covid-19. *Dominio de las Ciencias*, 19.
- Bouza, E., Cantón, R., Ramos, P., García, A., García, A., Gómez, J., . . . Santos, M. (2021). Síndrome post-COVID: Un documento de reflexión y opinion. *Quimioterapia*, 34(4), 269–279. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8329562/>
- Casado, R. (2017). *El Estrés*. Obtenido de https://lateoriadelamente.com/el-estres/?gclid=CjwKCAjwz5iMBhAEEiwAMEAwGD2nXuCyI4DoWgrn5ygVQsFUSQh0DBgUJHrBCMK0vPsCadgO04IEkxoCbAUQAvD_BwE
- Castro, Á. M. (8 de Noviembre de 2020). *Med UNAB*. Obtenido de Med UNAB: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Obtenido de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Díaz, F., & Toro, A. (2020). SARS-CoV-2/COVID-19: el virus, la enfermedad y la pandemia. *bvsalud*, 24(3), 183-205. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096519/covid-19.pdf>
- Domínguez, R., & Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>
- Fernández, F., & Rodriguez, D. (1997). *El estrés laboral I parte*. Obtenido de <https://www.binass.sa.cr/revistas/ts/v22n491997/art04.pdf>
- Flórez, Y. Y. (20 de Noviembre de 2020). Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf
- Francoise, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas*, 2(2), 311-319. Obtenido de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011

- García, C. (2010). *Diagnóstico del nivel de estrés y su incidencia en el desempeño laboral, en el personal administrativo del hospital regional "Vicente Corral Moscoso"*. Obtenido de (Licenciatura): <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/564/14/UPS-CT001884.pdf>
- Guerrero, S. (2020). Coronavirus en Ecuador . *La Granja. Revista de Ciencias de la Vida* , 7.
- Lupano, M., & Castro, A. (2010). Psicología positiva: Análisis desde su surgimiento. *Prensa Médica Latinoamericana*, 4(1), 43-56. Obtenido de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v4n1/v4n1a05.pdf>
- Mejía, C., Reyes, A., Gonzales, K., Leon, E., Murga, A., Carrasco, J., & Quispe, E. (2021). Riesgo de estrés post traumático según ocupación y otros factores durante la pandemia por COVID-19 en el Perú. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(4), 257-392. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400265
- Monterrosa, Á., Dávila, R., Mejía, M., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Med UNAB*, 23(2), 195-213. doi:<https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 171-190. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- Noroña, D., Quilumba, V., & Vega, V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC*, 1(1), 81-100. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.4.81-100>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Manejo clínico de la COVID-19*. doi:<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/340629/WHO-2019-nCoV-clinical-2021.1-spa.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Organización Internacinal del trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Sanos en casa - salud mental*. Obtenido de https://www.who.int/es/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome/healthyathome---mental-health?gclid=Cj0KCQiAsqOMBhDFARIsAFBTN3e0c4t_d-ik98Ql8pFL59htwBJvnoM1tJg6mv4tdQLGhHGCGZM7avQaAvJPEALw_wcB
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *International Journal of Good Conscience*, 1-19. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. doi:<http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Ospina, A. (2016). Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación superior militar: análisis comparativo. (*Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia*). Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3161/4/TESIS%20DE%20MAESTRIA%20DE%20PSICOLOGIA%20Y%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO%20EN%20UNA%20MUESTRA%20DE%20ESTUDIANTES%20MASCULINOS%20Y%20FEMENINOS%20DE%20UNA%20INSTITUCION%20DE%20EDUCACION%20SUPERIOR%20MILITAR%20ANALISIS%20COMPARATIVO.pdf>
- Quiranza, J. C., & Campos, Y. (2021). Estrés laboral durante la covid 19: A propósito de una revisión sistemática. *Universidad Internacional SEK*, 1(1), 1-13. Obtenido de <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4182>
- Ramírez, J., Castro, D., Lerma, C., Yela, F., & Escobar, F. (2020). Consecuencias de la pandemia de la COVID-19 en la salud mental asociadas al aislamiento social. *Colombian Journal of Anesthesiology*, 48(4), 1-8. doi:<https://doi.org/10.5554/22562087.e930>
- Ramiro, M. (2020). Epidemiología del SARS-CoV-2. *Acta Pediatr Mex*, 41(1), 8-14. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201c.pdf>
- Ramos, V. (2019). Estudio del estrés laboral . *Espacios* , 15.

Sherman, A., & Bohlander, G. (1994). *Administración de los recursos humanos*. Iberoamérica.

Vargas, C., Acosta, R., & Bernilla, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid 19. *Med Hered*, 31(2), 125-131.
doi:<https://doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>

ANEXOS

ANEXO A. Test utilizado

Los datos informativos del trabajador, estos son: el género, la edad y el nivel de instrucción.

Las características demográficas, estas son: relación laboral y departamento de trabajo.

Preguntas relacionadas con el COVID-19, estas son: ¿Ha sufrido de COVID- 19 en tiempo que lleva laborando presencialmente?, ¿Tiene miedo a un presunto contagio de COVID -19 en su ámbito laboral?, ¿Ha presentado covid-19 físico mental?, ¿Por motivo de la pandemia prefiere realizar teletrabajo o trabajo presencial?, ¿Cree que el Ministerio de Agricultura y Ganadería de Chimborazo les da la implementación necesaria en bioseguridad?, ¿El ministerio de agricultura y ganadería de Chimborazo impartió capacitaciones o cursos para superar el estrés laboral y COVID -19? y ¿Ha recibido la vacuna para la influencia del COVID 19?

La segunda parte son las preguntas para determinar el nivel de estrés de los trabajadores en base a los siguientes indicadores:

Imposibilidad de conciliar el sueño.

Jaquecas y dolores de cabeza.

Indigestiones o molestias gastrointestinales.

Sensación de cansancio extremo o agotamiento.

Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.

Disminución del interés sexual.

Respiración entrecortada o sensación de ahogo.

Disminución del apetito

Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos).

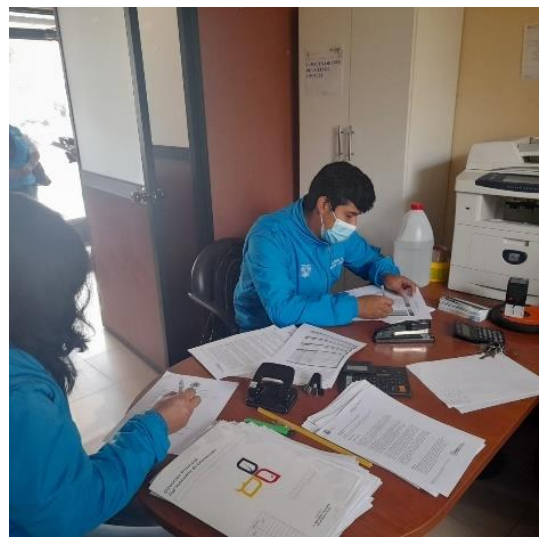
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes

del cuerpo

Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.

Tendencias a sudar o palpitaciones.

ANEXO B. Evidencia de la recolección de datos



ANEXO C. Evidencia de la socialización del Plan



**PLAN DE PSICOLOGÍA
POSITIVA PARA SU
INTERVENCION EN LOS
TRABAJADORES DEL
MAG SECTOR MACAJÍ**

Presentación

La mayoría de las personas pasan mucho tiempo en el ministerio, haciendo su trabajo, por lo que es como un segundo hogar, por lo que muchas veces pasan más tiempo con los compañeros que con los miembros de la familia.

El presente Plan es un recurso valioso para los profesionales del MAG sector Macají que deseen mejorar su salud mental desde el marco científico de la psicología positiva, hasta ahora, no han tenido ninguna guía para encontrar ejercicios reales de Psicología Positiva Aplicada, razón por la cual este documento es tan útil.

Las emociones positivas están asociadas con una mayor productividad y participación de los trabajadores. Además, los empleados están más satisfechos y el ambiente de trabajo es mejor. Al final, los beneficios son mutuos, para el trabajador y para la empresa, lo que puede incrementar las ganancias creando condiciones favorables para la productividad y el crecimiento.

Por eso es importante tener en cuenta que uno de los principios de la psicología positiva es enfatizar y trabajar las virtudes y fortalezas. También puede aplicar este método en otras dependencias del MAG.

Alcance

Este taller está dirigido a todos los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería sector Macají de Chimborazo, para que puedan experimentar una vida plena y feliz en el ámbito laboral.

Objetivos

Objetivo general

Proveer al MAG sector Macají de técnicas para la integración y dinámicas que ayudarán positivamente al personal y mejorará la calidad del ambiente laboral basada en psicología positiva.

Objetivos Específicos

- Promover el interés de los empleados del MAG para que participen activamente de cada una de las actividades propuestas en el plan de psicología positiva.
- Crear conciencia sobre los beneficios de las actividades planeadas en el plan y motivar a que se ejecuten de manera adecuada y oportuna.
- Ayudar a la integración laboral y promover la importancia de un ambiente laboral positivo.
- Conseguir relaciones laborales positivas entre los trabajadores del MAG sector Macají.

Actividad: Lupa Emocional

Objetivo:

Demostrar mayor interés por la conciencia y el reconocimiento de diferentes sentimientos en los demás y en uno mismo.

Descripción:

Esta técnica se desarrollará en cuatro fases de formación diferentes.

1. Muéstrole a la persona las expresiones exactas de siete tipos: tristeza, enfado, sorpresa, miedo, disgusto, desprecio, felicidad.
2. Muestre imágenes de personas reales con expresiones exactas similares. 3. Muestre a la persona a través del video cómo pasar de una expresión neutra a cada una de las siete micro expresiones enumeradas en sucesión.
3. Anime a la persona a expresar y asociar sentimientos con ellos. Para ello, puedes mirarte la cara en el espejo para poder reconocerlo. Luego grabarán videos de sus expresiones para que puedan analizar la formación de las expresiones exactas en sus rostros.

En cada etapa, guíe a la persona para que identifique cada expresión exacta y trabaje para que se distinga por sí misma.

Complementar con textos breves que ilustren cada emoción asociada con los siete tipos de micro expresiones. Con el objetivo de controlar las emociones hasta su expresión parcial.

Conclusiones:

Acercar a la persona al reconocimiento facial, desde una imagen unidimensional sin vida hasta la de una persona animada real.

Buscar que preste atención a los cambios faciales que se producen al expresar las emociones y así conseguir una mejor distinción entre ellas.

Para completar la técnica y cuando este reconocimiento esté firmemente arraigado en los demás, continúe haciéndolo ella misma. De esta forma, la persona se acercará a la práctica in vivo y al análisis emocional asociado a ella.

Tiempo:

4 sesiones diferenciadas de entre 5 y 15 minutos máximo.

Materiales:

- Dibujos de micro expresiones emocionales.
- Fotografías reales de una misma persona con las mismas micro expresiones.
- Imágenes de vídeo grabadas de la persona de la fotografía con la formación de las micro expresiones.
- Un espejo.

Actividad: Algo útil, algo de color y algo bonito

Objetivo:

Introducir artificialmente una distracción externa, cambiando el foco de atención de la obsesión a otro elemento.

Descripción:

Cuando están molestos y/o obsesionadas, invitar a la persona a buscar algo útil, algo de cierto color (como el verde) y algo hermoso. Puede repetir este ejercicio varias veces y agregar un agradecimiento por cada elemento que seleccione.

Conclusiones:

La persona puede distraerse y así modificar sus pensamientos obsesivos en este momento con otros pensamientos neutrales, que cambiarán su estado de ansiedad.

Tiempo:

Se repite el ejercicio tantas veces como los pensamientos obsesivos aparezcan.

Materiales:

Objetos del alrededor.

Actividad: El Mantra

Objetivo

Disponer de un recurso que permite el manejo de la ansiedad en situaciones de estrés.

Descripción:

Explícale a la persona que un "mantra" es una palabra o frase que tiene significado para ella y relacionarlo con el estado de felicidad.

Puedes incluirlo en un dicho, canción, película, libro, etc. Siempre que signifique algo especial para ella.

Es importante estar lo suficientemente familiarizado con la expresión para que se convierta en parte de ti, y para ello necesitas seguir una rutina: practicar durante diez minutos, dos veces al día, el canto de la deidad. Tío, en voz alta o para ti mismo.

Luego, cuando se encuentre con una situación preocupante, puede utilizarla como una forma de relajarse.

Conclusiones:

El mantra actúa como un tónico para un estado emocional positivo, ayudando a evitar la escalada del malestar en situaciones de ansiedad.

Tiempo:

10 minutos, dos veces al día.

Materiales:

No se necesitan

Actividad: Consulta con el sabio que hay dentro de uno mismo

Objetivo:

Este ejercicio invita a la persona a considerar diferentes aspectos de su vida, permitiéndole identificar qué puede cambiar para sentirse más satisfecho y, por tanto, motivado.

Descripción:

Pedirle a la persona que se relaje e imagine que han pasado los años y que, con el tiempo, se ha convertido en una versión más vieja y sabia de sí misma. A continuación, se invita a pensar en las siguientes preguntas.:

- Examinando su vida ¿qué es lo que más le gusta de su existencia tal como la ha vivido?
- ¿Hay algo que querría no haber hecho?
- ¿Hay algo que le querría haber hecho?
- ¿Qué se imagina que sus seres queridos valoran de la vida que ha llevado?
- Si quisiera aumentar el grado en que su vida actual refleje las respuestas que acaba de dar, ¿cuál sería un pequeño paso que podría dar?

Conclusiones:

Cambio de enfoque Al verse a sí mismo como una persona experimentada y sabia, revisar su vida tiene un efecto motivador que proporciona la motivación para crear una vida significativa, porque la apatía y la falta de significado tienden a ir de la mano.

Tiempo:

Entre 15 y 30 minutos.

Materiales:

No se necesitan.

Actividad: Lista de elogios

Objetivo:

Identificar y reforzar las cualidades positivas del trabajador.

Descripción:

Se le pide a la persona que haga una lista de las causas de tiempo que recibió en algún momento de su vida. No tiene que estar de acuerdo con ellos, solo haberlos recibido.

Luego se le pide que diera una puntuación del 1 al 10, donde 1 indica que no cree en absoluto y 10 indica que cree completamente.

Luego se hace una visualización en la que se le pide que imagine qué sería diferente en su vida si pensara que cada cumplido es un punto o dos más alto que la puntuación.

Existe la opinión de que los elogios sean recientes, pero si una persona no recuerda, puede usar elogios de cualquier etapa de su vida.

Conclusiones:

Entrar expuesto a recibir elogios y dar valor a estos reconocimientos por parte de los demás trabajadores ayuda a cuestionar las creencias negativas sobre ellos y a superar la baja autoestima.

Tiempo:

20 minutos.

Materiales:

Papel y lápiz.

Actividad: Amarse a uno mismo

Objetivo:

Examinar las costumbres que hacen a los trabajadores criticarse, rechazarse o despreciarse ellos mismos.

Descripción:

Coger una hoja de papel y en la parte superior escribir la pregunta: ¿Que le impide amarme a sí mismo?

Dar 10 minutos para escribir todas las respuestas que se les ocurran.

Después de escribir, lee todo lo que está escrito y analiza las circunstancias del amor, el mérito que quieren alcanzar y el modelo que quieren alcanzar.

Pueden sentir que están actuando más como contadores que como miembros de la familia. ¿Cómo le hace sentir ese trato hacia él? ¿Se has tomado tiempo alguna vez para escuchar la voz interior que le dice lo que le perjudica esta falta de amor?

Para finalizar coger otra hoja de papel y escribir una carta a ellos mismos, comenzando como una carta normal, con fecha y el saludo de costumbre

Querido yo mismo...

Y escribir una carta tan franca y sincera como sea posible, imaginar que escribe al más viejo amigo con el deseo de mejorar la relación con él. En esta carta expresar todo lo que se quiera, preguntas, ideas, sentimientos, problemas, planes... expresar en el papel que le gustaría que el amor tuviera en su vida ¿le gustaría que el amor tuviera mayor espacio en su existencia? ¿Cómo puedes empezar a amarse a ti mismo? ¿Cómo podrían beneficiarse de ello también las personas que hay en su vida? Cuando haya dicho todo lo que tenías que decir, terminar con algún final adecuado y firma con su nombre. No deben enseñar esta carta a nadie.

Luego reflexionar:

- ¿Cómo me he sentido al realizar las diferentes tareas?
- ¿Tengo la sensación de que ha mejorado la relación conmigo mismo?
- ¿Cómo puedo mantener viva esta relación conmigo mismo? ¿necesito estar más en soledad? ¿más contacto con la naturaleza?

Conclusiones:

Considerar que no debemos tratarnos a nosotros mismos ni mejor ni peor que al resto de personas de nuestra vida.

Tiempo:

55-60 minutos.

Materiales:

Papel y lápiz.

Actividad: Saboreo

Objetivo:

Incrementar la atención y concentrarse en una tarea específica.

Descripción:

Mejora los sentidos a través del gusto: atención completa y consciente a los alimentos utilizando los cinco sentidos. Puede empezar sintiendo el tamaño del alimento en su boca, la textura, el sentido de la forma, la sensación de firmeza al morderlo o si es suave y sabroso, además de todos los matices del sabor.

Conclusiones:

Al concentrarse en un momento o situación específicos, eliminar el hábito de la multitarea y concentrarse en los pequeños momentos de intensa felicidad que traen felicidad.

Tiempo:

Entre 5 y 15 minutos

Materiales:

Un alimento

Actividad: El Día Ideal

Objetivo:

Esta técnica tiene como objetivo mejorar el optimismo de una persona haciéndole visualizar eventos futuros que son alcanzables y realistas capaces de aumentar sus niveles de felicidad y energía.

Descripción:

Se le pide que comience a escribir esta fecha perfecta en detalle. La descripción comienza desde el momento en que se despierta hasta el final del día y se acuesta. Se le pide que escriba las cosas que desea ver, con gran detalle, y cree su felicidad. Lo comparte con un terapeuta que lo ayuda a tomar conciencia de los sentimientos, pensamientos y acciones relacionados con los elementos de su día perfecto. Una vez completada la presentación, se le pedirá que seleccione de 3 a 5 eventos que describió en su día ideal que cree que puede incorporar a su rutina diaria durante la próxima semana. Un plan de acción claramente definido, ¿qué hará y cómo? ¿Cuándo?; ¿con quién?...

En el transcurso de la próxima semana, se le pedirá que escriba sus pensamientos, sentimientos y experiencias por escrito después de la actividad. Piense en los beneficios del cambio.

Conclusiones:

Incorporar los elementos en nuestras vidas nos permite visualizar un futuro más positivo, y hacer pequeños cambios en nuestros hábitos aumentará la motivación y reducirá la fatiga.

Tiempo:

Sesión de una hora y revisión semanal del plan de acción para comprobar los cambios obtenidos.

Materiales:

No son necesarios.

Actividad: Focus

Objetivo:

Potenciar la práctica de la autoconciencia del momento presente a través de focalizar la atención en la respiración, sensaciones corporales, emociones y pensamientos, con el objetivo de entrenar la capacidad de concentración.

Descripción:

Cuando se trata de practicar la atención plena, lo más importante es que el trabajador se sienta cómodo e ininterrumpido; Eliminar cualquier distracción potencial al hacerlo.

Opción 1: Sentarse en el suelo sobre una almohada con la espalda recta, o si esto le resulta incómodo, sentarse en una silla (preferiblemente con reposabrazos) con los pies paralelos y la espalda apoyada en el respaldo. Descartar hacer ejercicio acostado

Ejercicios guiados:

Parte 1: configure la alarma para que suene exactamente un minuto después. Su trabajo consiste en centrar toda su atención en la respiración. Mantenga los ojos abiertos y respire normalmente. Es posible que su mente se distraiga un par de veces, pero está bien, vuelva a concentrarse en su respiración. Sienta lo frío y caliente que está el aire. Vuelve a él cada vez que pierdas la concentración.

Parte 2 - Sostenga las cosas a su alrededor con las manos. Deje que su atención se concentre completamente en la cosa. Simplemente observe cada detalle, revíselo y observe cómo se ve si lo golpea ligeramente, lo huele y golpea su superficie. Esta vez durante dos minutos.

Conclusiones:

Al realizar este tipo de ejercicios, tendrá una mayor sensación del presente, de estar plenamente consciente y de cómo la mente (al practicar) libera pensamientos recurrentes sobre el pasado o el futuro, y en qué se diferencia.

Tiempo:

Cinco minutos entre la instalación y la ejecución. Esto se puede hacer varias veces al día, cuando sientes que su capacidad de concentración se ve afectada sin razones fisiológicas.

Materiales

- Un cojín de meditación o silla con brazos o butaca.
- Temporizador con alarma suave para cronometrar inicio y finalización del ejercicio.

Actividad: Micro meditación Bypassana

Objetivo:

Mejora la práctica de la autoconciencia del momento presente enfocando su atención en su respiración, sensaciones corporales, emociones y pensamientos con el fin de reducir los niveles de estrés.

Descripción:

Cuando se trata de practicar la meditación microscópica, lo más importante es sentirse cómodo e ininterrumpido; Elimine cualquier distracción potencial al hacerlo.

Coloque al trabajador en el piso sobre una almohada con la espalda recta, o si se siente incómodo, hacer que el trabajador se siente en una silla (preferiblemente con apoyabrazos) con los pies paralelos y la espalda contra el respaldo. También puede hacer en posición acostada.

Ejercicio guiado: cierre los ojos y observe su respiración. ¿Cómo entra y sale el aire por la nariz? Cómo llega a los pulmones. Abdomen arriba y abajo. Enfoca su mente en su respiración ... sus pensamientos ... sus sentimientos ... Prestar atención a la ansiedad y aceptarla sin juzgar.

Conclusiones:

La práctica de la atención plena reduce los niveles de cortisol, una hormona secretada en respuesta al estrés. Esta hormona es fundamental para la supervivencia porque regula y moviliza energía en situaciones de estrés. Si tienen demasiado o si aumenta en estados en los que no lo necesitan, puede provocar efectos secundarios como ansiedad. La práctica de la atención plena proporciona al practicante, aunque no su objetivo principal, un estado de calma y serenidad, que se traduce en salud física y emocional.

Tiempo:

Semanas 1-2: Dedicar 1 minuto al día por la mañana y otro por la noche.

Semanas 3-4: Alargar el ejercicio a 5 minutos por la mañana y 5 por la noche.

Semanas 5-6: 10 minutos al levantarse y otros 10 antes de acostarse.

Semanas 7-8: 30 minutos al día a la hora que prefieras.

Materiales:

- Un cojín de meditación / Silla con brazos o butaca / Esterilla para suelo.
- Opcional uso de temporizador con alarma suave para cronometrar inicio y finalización del ejercicio.

Actividad: Carta de perdón

Objetivo:

El objetivo es que la persona pueda cambiar los pensamientos sobre eventos pasados que crean sentimientos negativos al reescribir esos recuerdos con el poder del perdón.

Descripción:

Invitar a la persona a describir la situación de la manera más objetiva posible, evitando la victimización o la autocompasión. Le pedimos que se ponga en la posición del delincuente y trate de responder las siguientes preguntas: ¿Cómo se siente esta persona, ¿cómo piensa?, ¿por qué actúa como lo hace? etc. A través de este proceso, se espera que la persona se identifique con el agresor y comprenda por qué se está comportando de esta manera.

A continuación, se invita a esta persona a escribir una carta como delincuente. En esta carta, el preso pide perdón por el daño que ha causado. Después de leer, la persona expresa sus sentimientos y dice oralmente que puede superar este insulto y deshacerse del resentimiento. Se le pide que considere los beneficios de liberarse de los sentimientos negativos relacionados con la situación y el agresor.

Conclusiones:

La Técnica del Perdón no tiene como objetivo olvidar o justificar la posición del delincuente, sino que busca cambiar la etiqueta de los recuerdos pasados llenos de estos sentimientos negativos por recuerdos más neutrales.

"No puede lastimar al ofensor si no lo perdona, pero puedes salir perdonándolo".

Tiempo:

Variable.

Materiales:

Papel y lápiz.

Actividad: Despliega tus velas

Objetivo:

Identificar sus fortalezas personales para superar la vergüenza basándose en ellas.

Descripción:

Utilice la metáfora del velero para encontrar los puntos fuertes del paciente.

Haga que el trabajador imagine que está navegando en un velero.

Comience explicando paso a paso los diferentes factores que encuentran los veleros al navegar y pida al paciente que indique su nivel actual de felicidad con cada uno de estos factores y el nivel que le gustaría alcanzar.

Conclusiones:

Los trabajadores comenzarán a conocer sus fortalezas y dónde quieren mejorar. Este será el primer paso para un estudio más profundo de las fortalezas y valores del paciente. Este ejercicio ayudará a comprenderse mejor a sí mismo y al psiquiatra a comprender mejor al empleado.

Tiempo:

20 minutos.

Materiales:

El dibujo de la metáfora del velero