



UNIVERSIDAD  
INTERNACIONAL  
**SEK**  
SER MEJORES

ANA CRISTINA RODRÍGUEZ AYALA

JULIO 2020

# EVALUACIÓN DE ESTRÉS Y SINTOMATOLOGÍAS ASOCIADAS: EL CASO DE UNA INSTITUCIÓN BANCARIA DE LA CIUDAD DE QUITO-ECUADOR, 2020

# EMPRESA



*El Banco que te quiere ver crecer.*



- En el año 2008 se constituyó como Banco.
- 14 agencias a nivel nacional.
- 225 trabajadores.
- Otorgar microcréditos.
- Misión: Aliviar la pobreza a través de soluciones duraderas que ayuden a las personas a incrementar su patrimonio, crear empleo y mejorar su calidad de vida.

## Productos y servicios



Ahorros



Créditos



Inversiones



Otros servicios

# PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Uno de los principales riesgos que está afectando en el Banco es el estrés.



Aumento progresivo de el ausentismo y la presencia de síntomas asociados al estrés.

Emergencia sanitaria del COVID-19.



## COVID-19

El mal clima laboral, la alta responsabilidad, la carga de trabajo, los horarios extendidos y la inseguridad laboral.

## Efectos:

### Efectos Físicos

Cansancio  
Agotamiento  
Dolor de cabeza  
Acidez o ardor en el estómago

### Efectos Psicológicos

Estrés  
Irritabilidad o enfurecimientos  
Nerviosismo o ansiedad  
Depresión

### Efectos Organizacionales:

Rotación del personal  
Aumento del ausentismo  
Deterioro del rendimiento y la productividad.

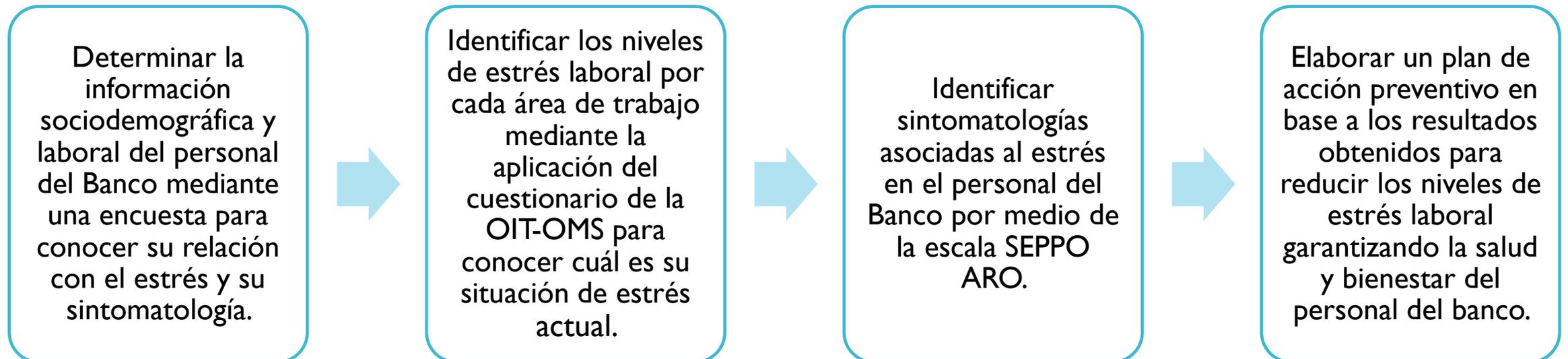
Se considera necesario realizar una evaluación por área de trabajo del nivel estrés y sus sintomatologías asociadas y con los resultados obtenidos elaborar un plan de acciones preventivas que nos ayuden a disminuir el riesgo existente y a garantizar la salud y el bienestar del personal del Banco.

# OBJETIVOS

## OBJETIVO GENERAL

Evaluar el estrés y su sintomatología a través del cuestionario de la OIT-OMS y de la escala SEPPO ARO a fin de proponer un plan de acción preventivo para garantizar la salud y el bienestar del personal del Banco.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS



# JUSTIFICACIÓN

## MAGNITUD:

- El único riesgo ocupacional capaz de afectar al 100% de la población es el estrés, por tal motivo la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo cataloga como una Epidemia. (Gavilanes, 2016).
- En Ecuador en el año 2016 se ha detectado que del 100% de las enfermedades ocupacionales un 20 a 30% se producen por estrés y que el 30% de la población que trabaja sufre de estrés laboral. (Enríquez, 2016).
- Un estudio de la OIT demostró que el 42% de personas que se encontraba en teletrabajo presentó niveles altos de estrés frente al 29% que se encontraba trabajando en una oficina (MedsBla, 2017).

# JUSTIFICACIÓN

## TRASCENDENCIA:

- El estrés es considerado como la primera causa de ausentismo laboral y disminución de la productividad por la Organización Mundial de la Salud (OMS), por lo que se considera que este “no solo se trata de un problema que afecta a los individuos por separado, sino que tiene un importante impacto en los resultados de las empresas y en la economía en general” (Associació Catalana Direcció de Recursos Humans, 2016).

# JUSTIFICACIÓN

## VULNERABILIDAD:

- Estudios realizados previamente en instituciones bancarias determinan que los trabajadores de este sector se ven más expuestos a riesgos psicosociales principalmente al estrés debido a los altos estándares de calidad demandados actualmente en la prestación de servicios generan fuertes niveles de presión en sus prestatarios. En la prestación de servicios bancarios estas demandas van unidas a estrictos controles de seguridad, tanto por el manejo de valores como por las regulaciones de prevención de lavado de activos, y las regulaciones propias del sistema financiero. (Peña & Chico, 2007).

# JUSTIFICACIÓN

## FACTIBILIDAD O VIABILIDAD :

Esta investigación es viable ya que cuenta con apoyo nacional e internacional de sus altos directivos y de todos los empleados de las oficinas de la ciudad de Quito del Banco. También cuenta con los recursos económicos, tecnológicos, bibliográficos y tiempo necesario para desarrollar adecuadamente la investigación lo cual permite que se puedan cumplir con los objetivos propuestos.

# JUSTIFICACIÓN

## LEGALIDAD:

- La Constitución de la República del Ecuador: Art. 33 – Art. 326 numeral 5.
- El Código del Trabajo, Art. 410 , Art. 434.
- El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo , Art. 53.- Principios de la Acción Preventiva.
- Acuerdo Ministerial 082 - Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, Art. 9.- Del programa de prevención de riesgos psicosociales.
- El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-080.

# MÉTODO

NIVEL DE ESTUDIO

- Descriptivo y transversal



MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

- De campo y documental



MÉTODO

- Inductivo - deductivo

# POBLACIÓN Y MUESTRA

**Población:** 110 trabajadores de las oficinas de la ciudad de Quito de la Institución Bancaria.

**Muestra:** N/A

**Inclusión:** personal que se encuentra laborando de manera presencial y mediante teletrabajo.

**Exclusión:** personal que se encuentra en período de suspensión de sus actividades.

**Eliminación:** N/A



# INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

## CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS								
Instrucciones								
<p>El presente cuestionario sirve para medir el nivel de Estrés Laboral. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, seleccione una opción para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:</p> <p>1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.                  2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.                  3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.                  4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.                  5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.                  6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.                  7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.</p>								
No.	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi superior no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi superior no me respeta							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi superior no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi superior no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

Ítem correspondiente a cada factor estresor

Factores estresores en el trabajo	Ítems
Condiciones ambientales de trabajo	8 - 19 - 23
Factores Intrínsecos	7 - 9 - 18 - 21
Liderazgo y dirección	5 - 6 - 13 - 17
Gestión de Recursos Humanos	3 - 15 - 22
Tecnología	4 - 14 - 25
Cultura Organizacional	2 - 12 - 16 - 24
Clima Organizacional	1 - 10 - 11 - 20

Nivel de estrés

Nivel de Estrés	Sumatoria
Bajo nivel de estrés	< 90.2
Nivel intermedio	90.3 - 117.2
Estrés	117.3 - 153.2
Alto nivel de estrés	> 153.3

# INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

## ESCALA SINTOMÁTICA DE ESTRÉS SEPO-ARO

Escala sintomática de estrés SEPO-ARO					
Instrucciones					
¿ Ha padecido alguno de estos síntomas desde enero del 2020 hasta la fecha?					
Los síntomas que se presentan regularmente relacionados con la menstruación o los que pueden relacionarse con la ingestión de bebidas alcohólicas no deben ser señalados.					
No.	Preguntas	Frecuencia			
		Raramente o nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	Acidez o ardor en el estómago				
2	Pérdida de apetito				
3	Deseos de vomitar o vómitos				
4	Dolores abdominales				
5	Diarreas u orinar frecuentemente				
6	Dificultades para quedarse dormido				
7	Pesadillas				
8	Dolores de cabeza				
9	Disminución del deseo sexual				
10	Mareos				
11	Palpitaciones o latidos irregulares del corazón				
12	Temblor o sudoración en las manos				
13	Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico				

15	Falta de energía o depresión				
16	Fatiga o debilidad				
17	Nerviosismo o ansiedad				
18	Irritabilidad o enfurecimientos				

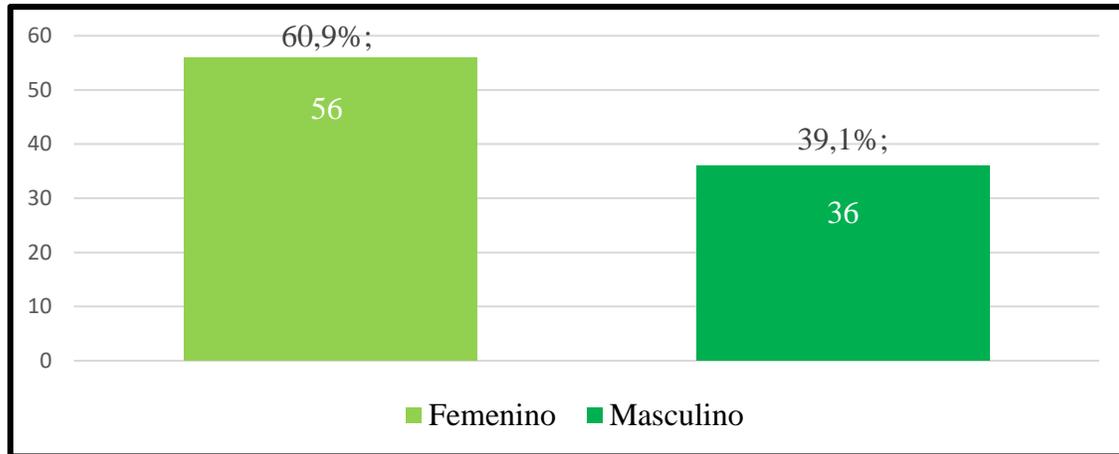
0-8 Estrés normal

8-10 Tendencia al estrés

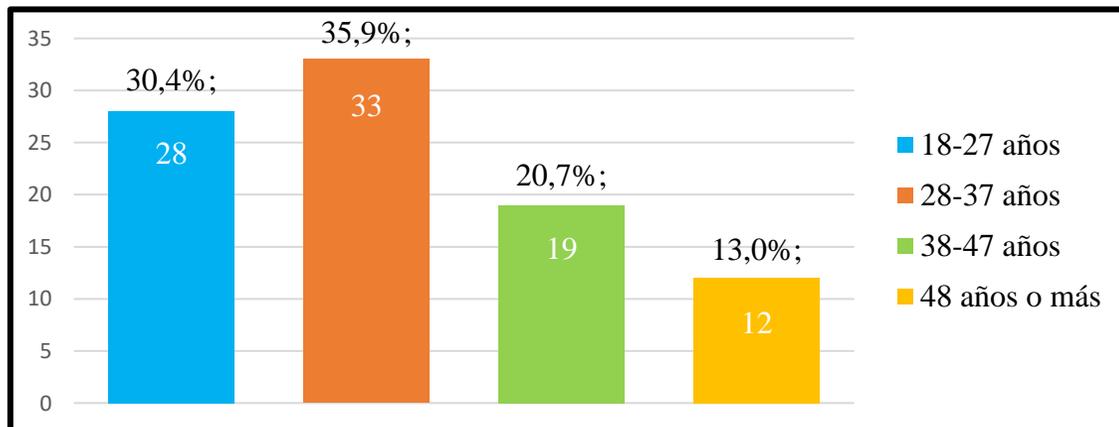
>10 Afecciones de estrés

# RESULTADOS – ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA Y LABORAL

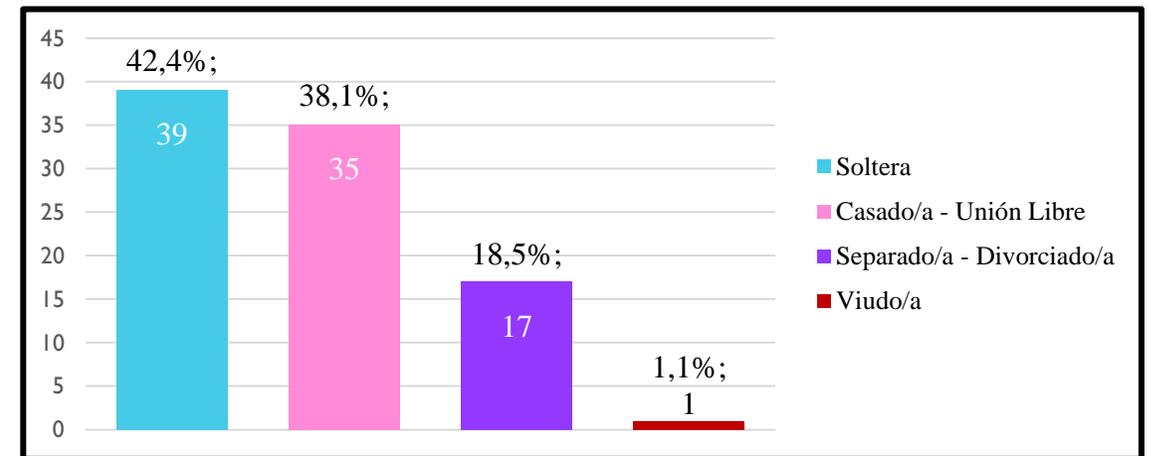
## Género



## Edad

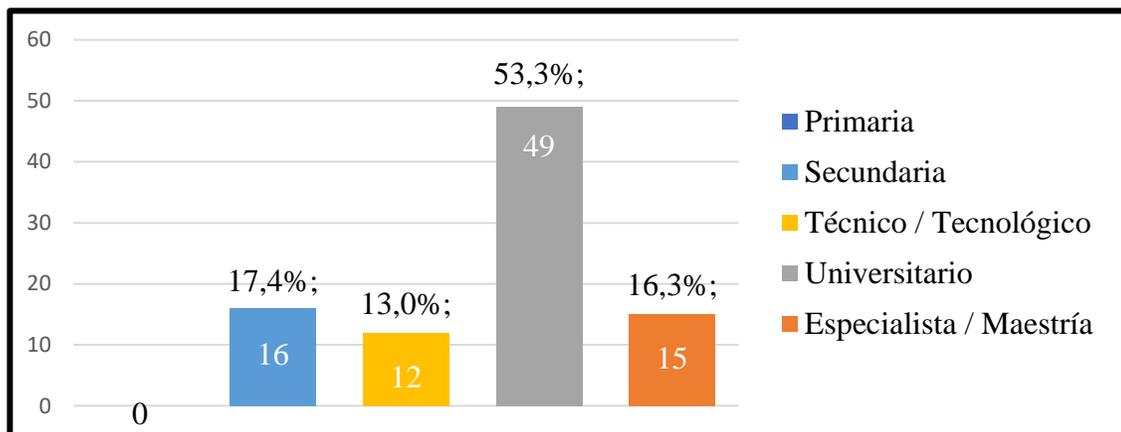


## Estado Civil

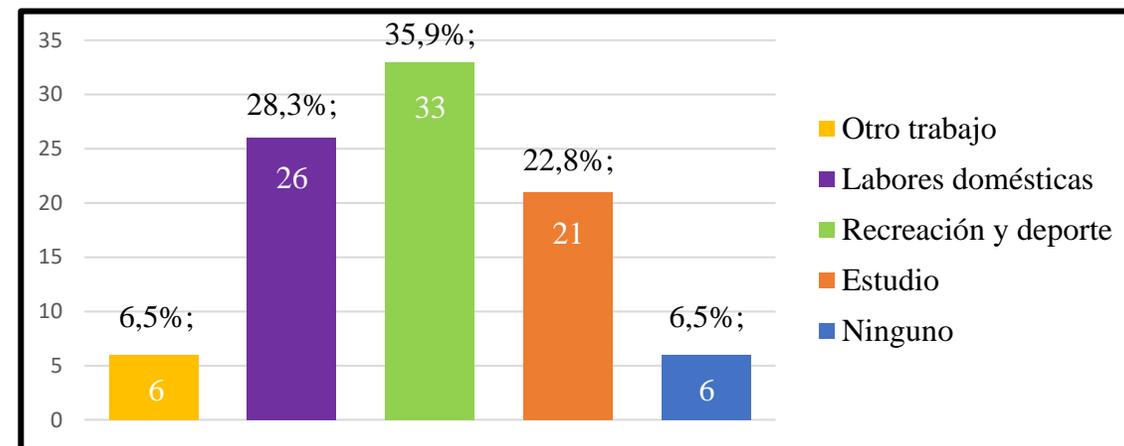


# RESULTADOS – ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA Y LABORAL

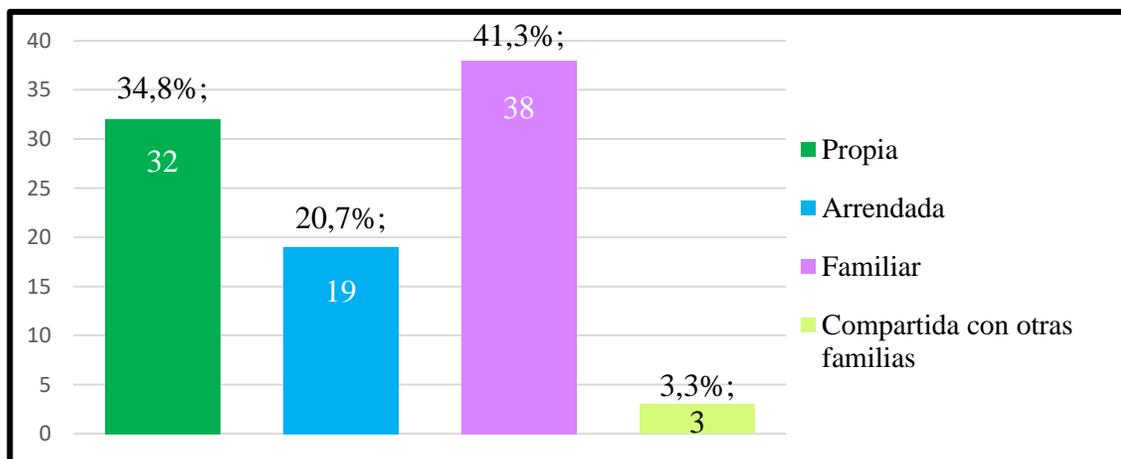
## Nivel de estudios



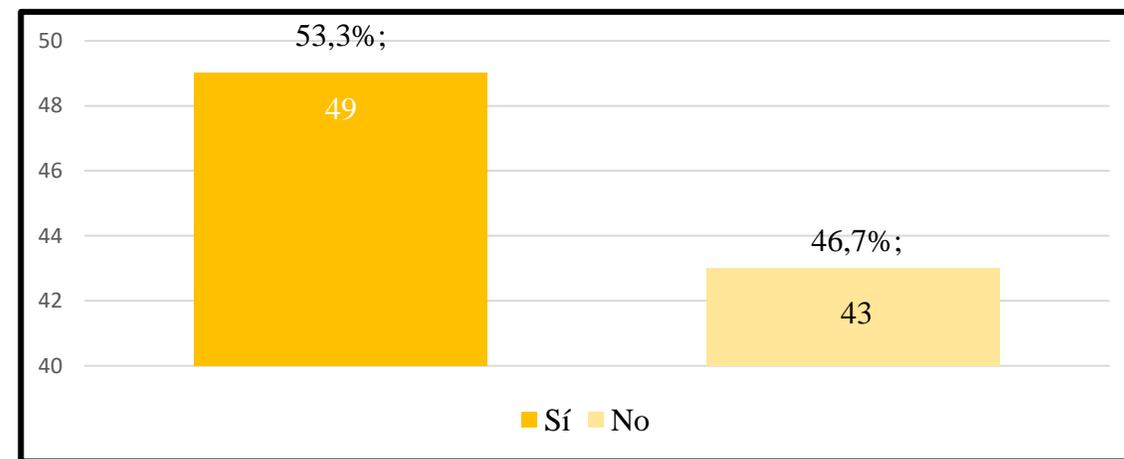
## Uso del tiempo libre



## Vivienda

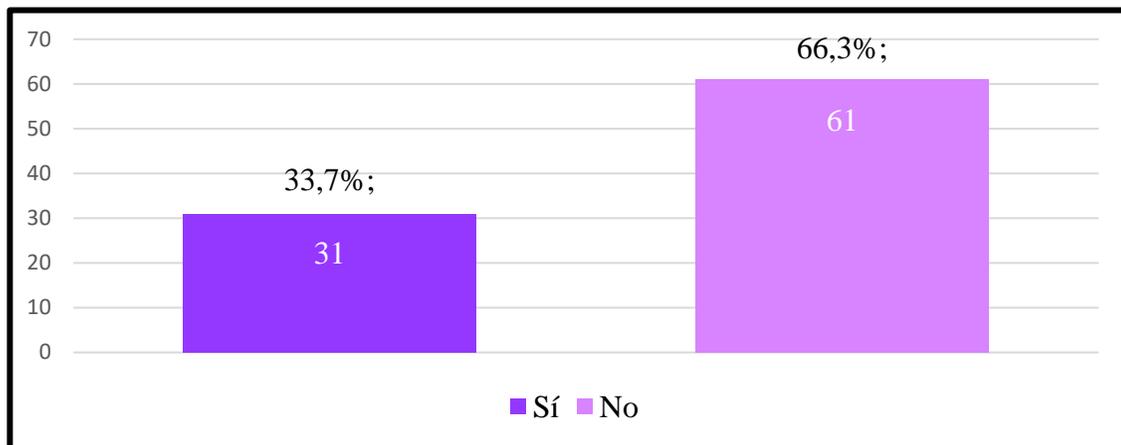


## Realiza alguna actividad física

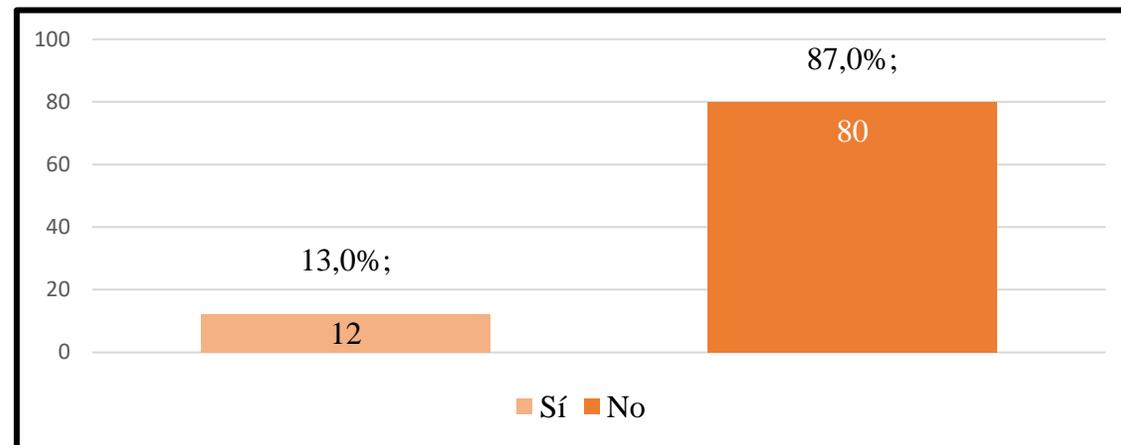


# RESULTADOS – ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA Y LABORAL

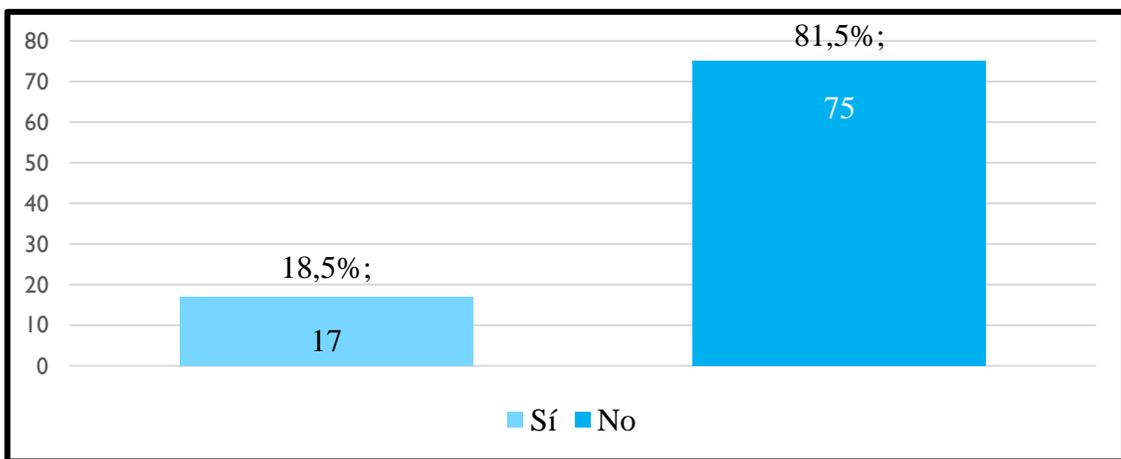
## Consumo de bebidas alcohólicas



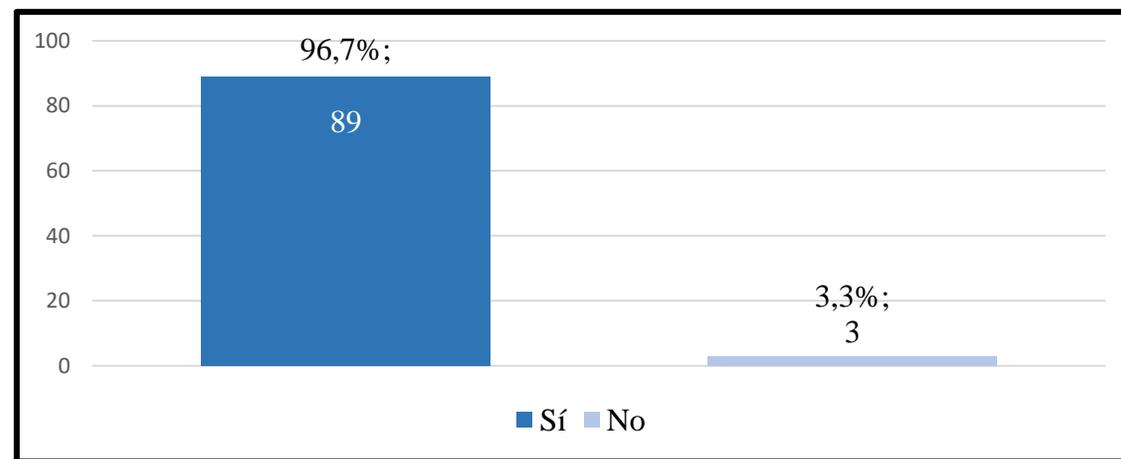
## Le han detectado alguna enfermedad



## Fuma

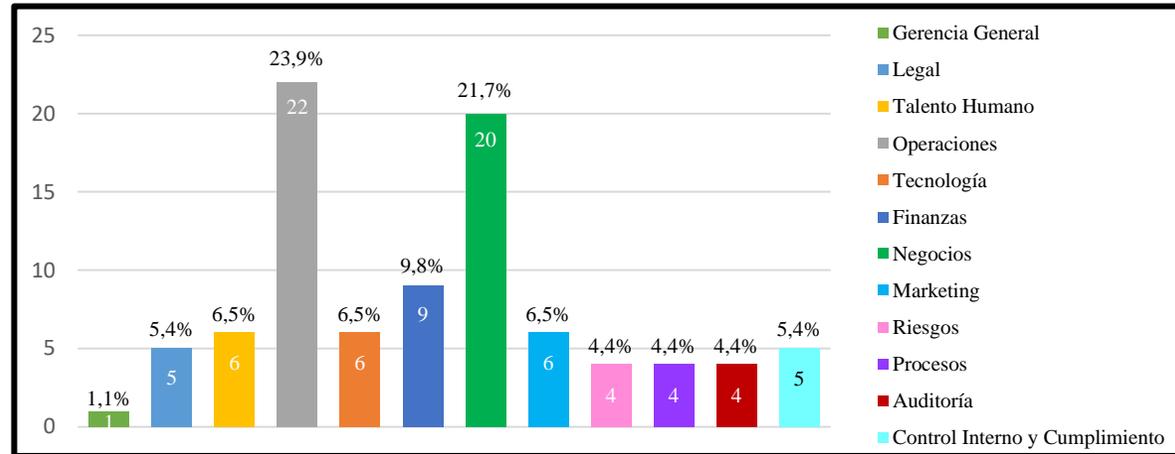


## Afectación de ingresos económicos familiares

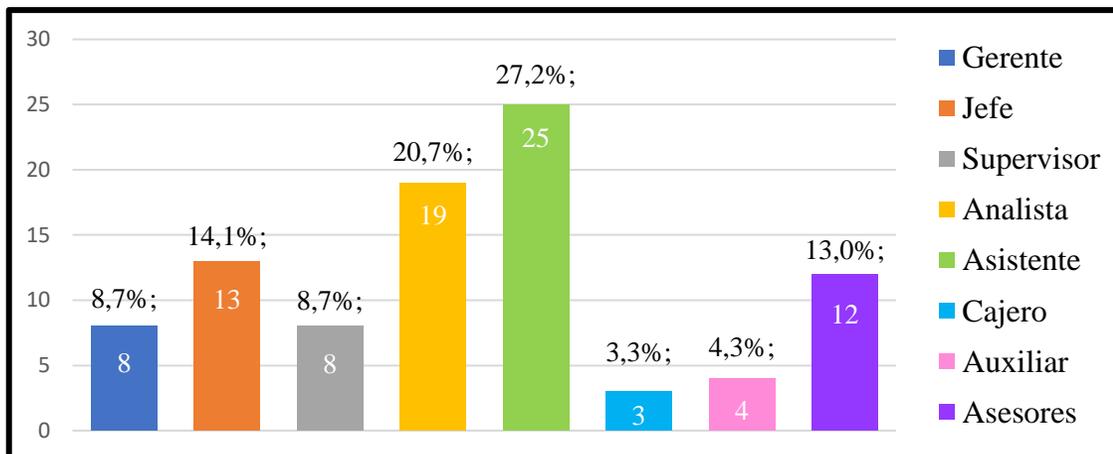


# RESULTADOS – ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA Y LABORAL

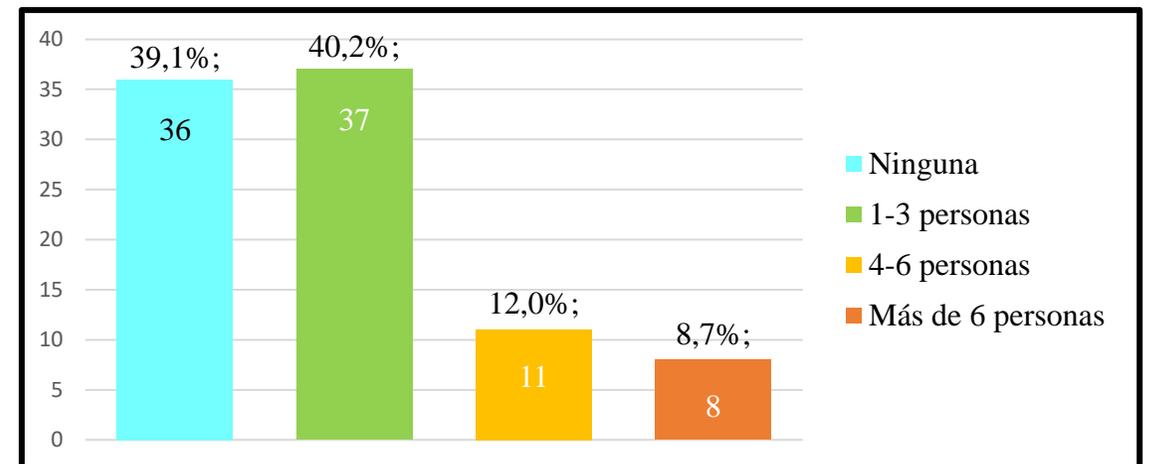
## Área de Trabajo



## Cargo

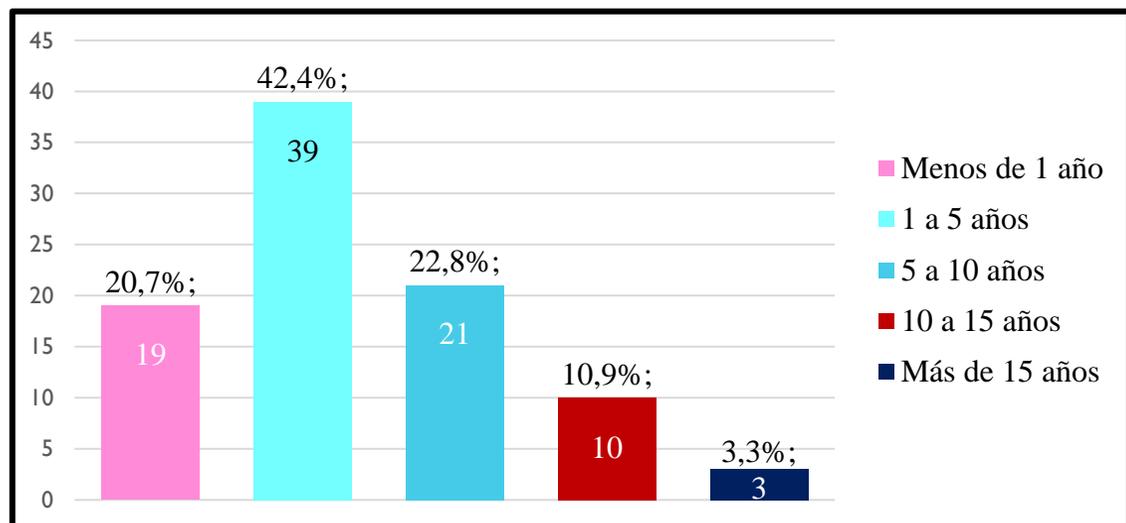


## Número de personas a cargo

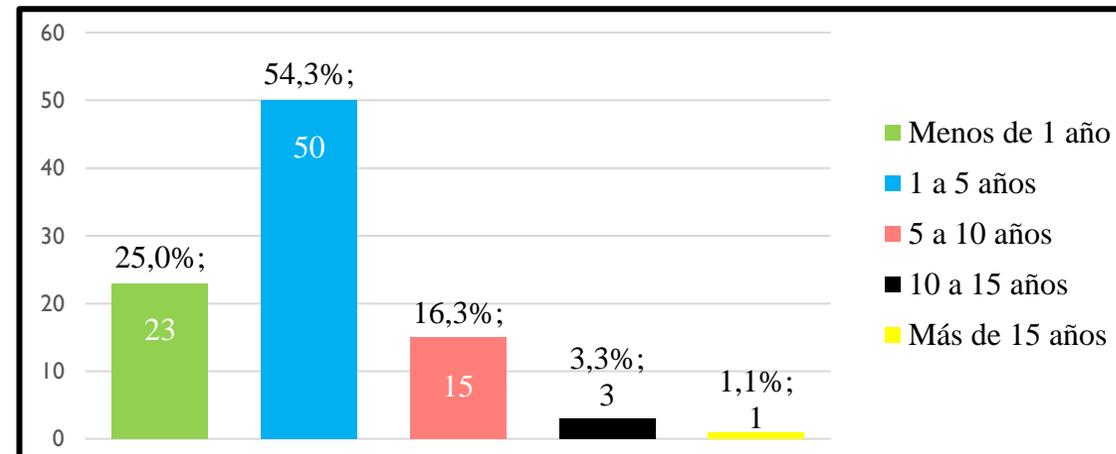


# RESULTADOS – ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA Y LABORAL

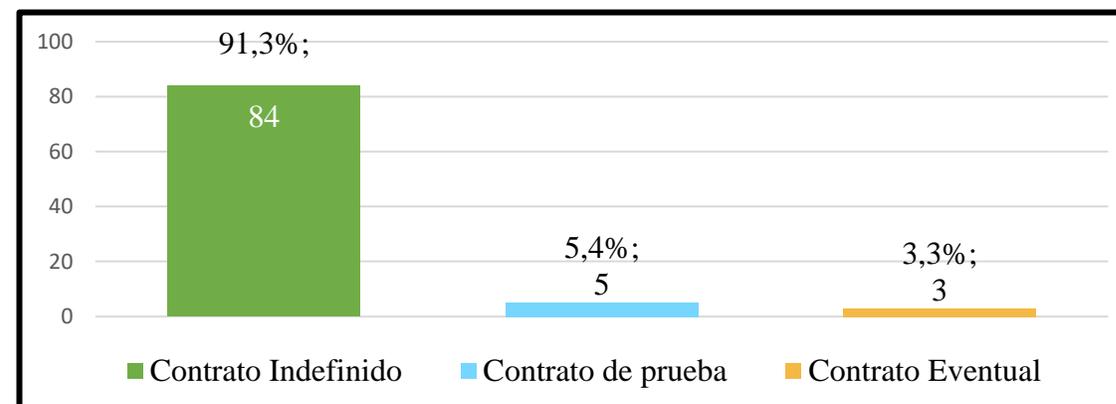
## Antigüedad en la empresa



## Antigüedad en el cargo actual

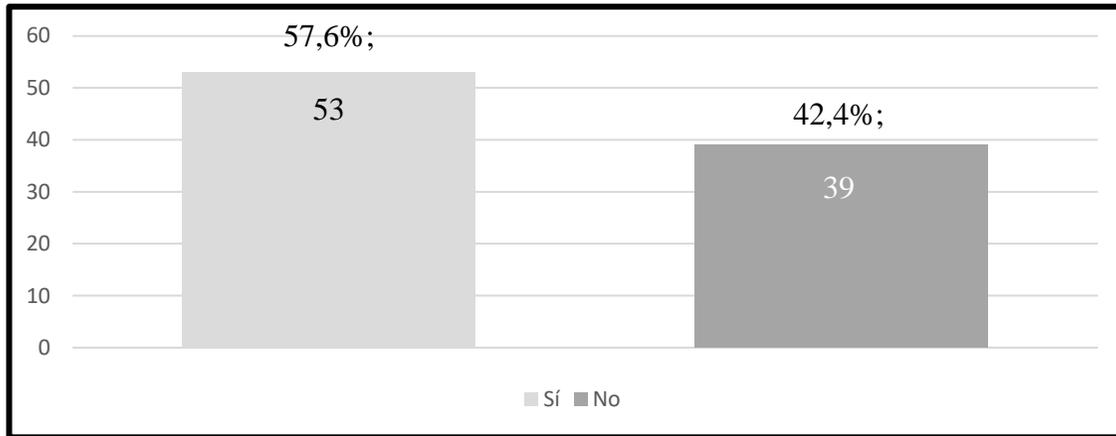


## Tipo de contrato

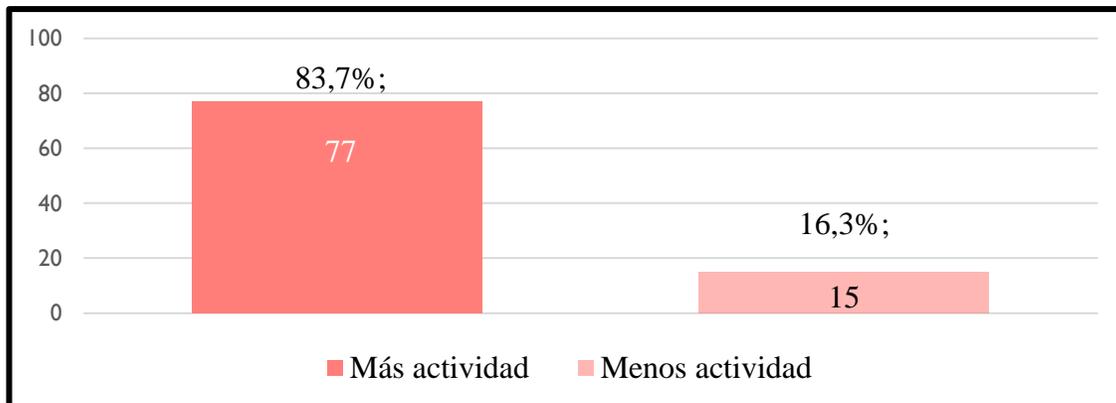


# RESULTADOS – ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA Y LABORAL

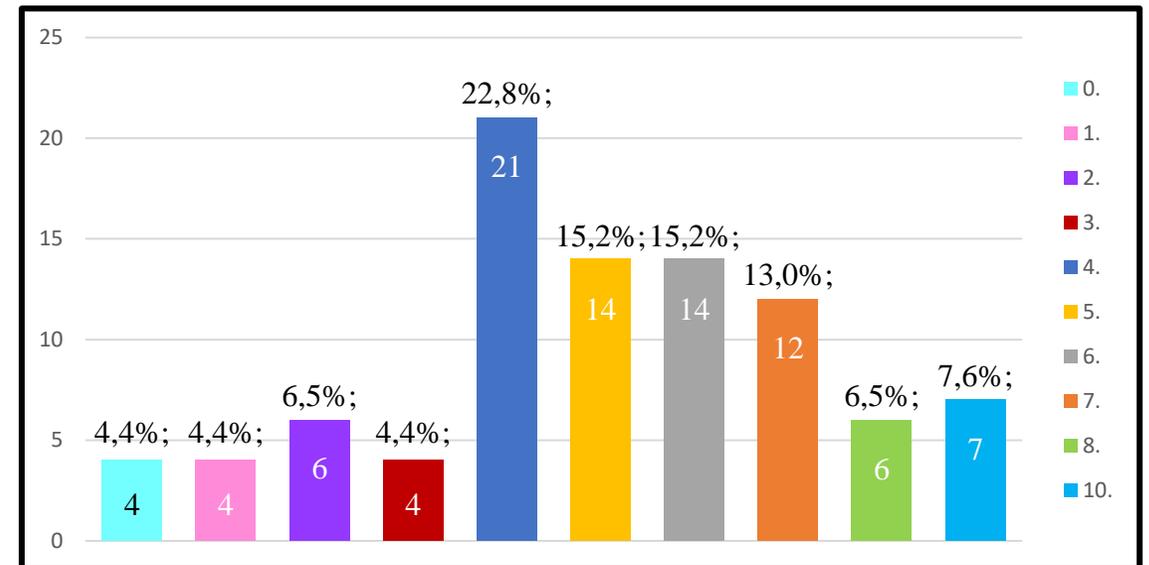
## Realiza teletrabajo



## Actividad laboral ante la emergencia sanitaria del COVID-19

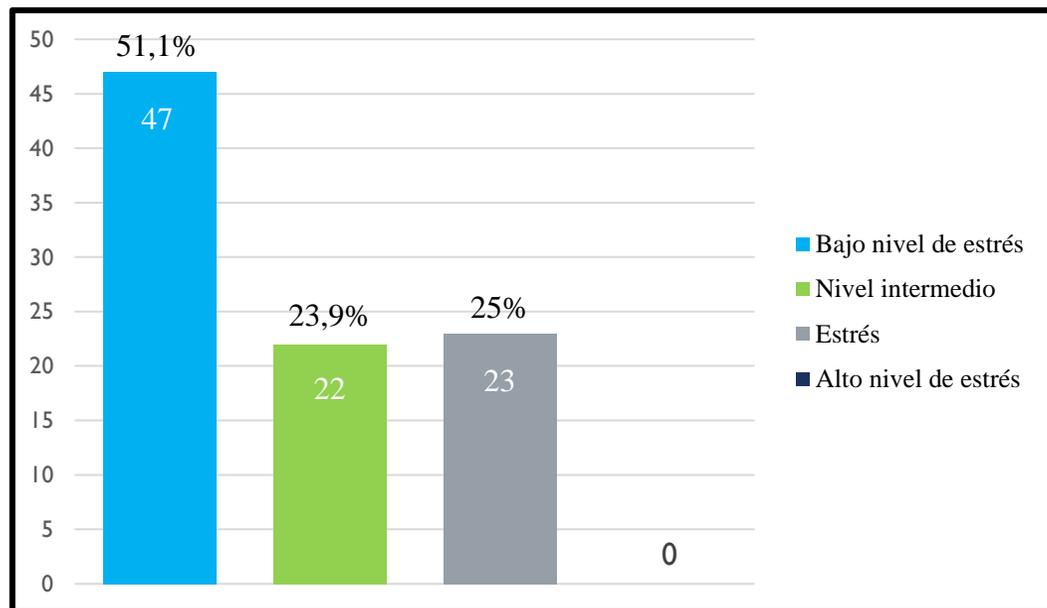


## Nivel de riesgo que siente de contagiarse de COVID-19 al realizar su trabajo (Donde 1 es ningún riesgo y 10 es muy alto riesgo)

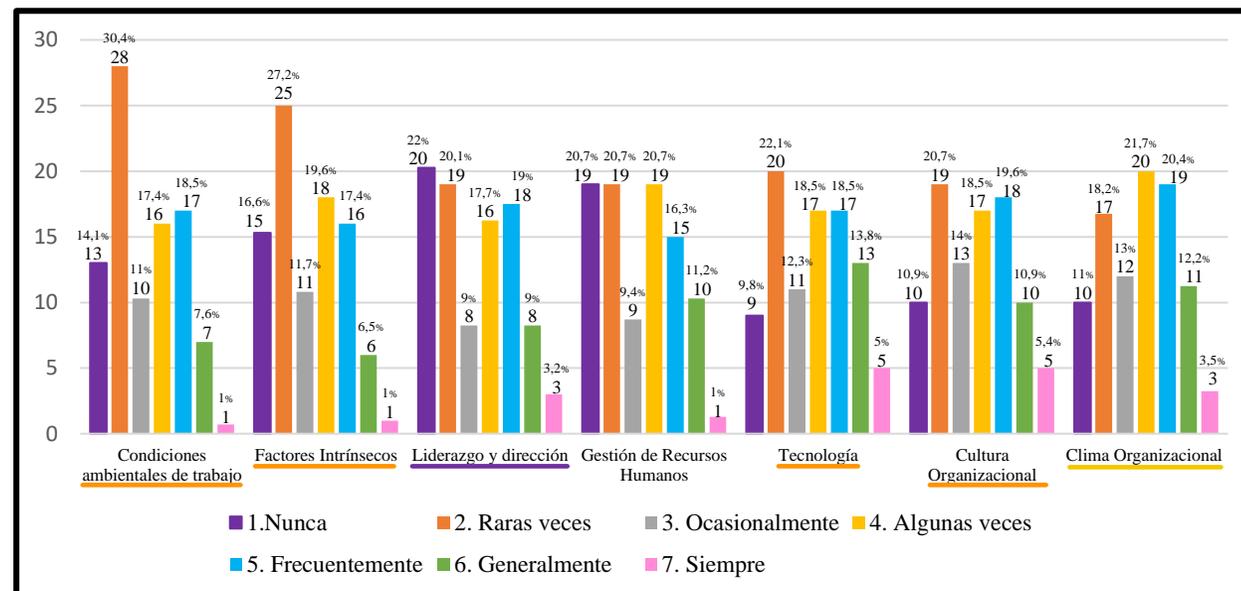


# RESULTADOS – CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

## Nivel de estrés laboral

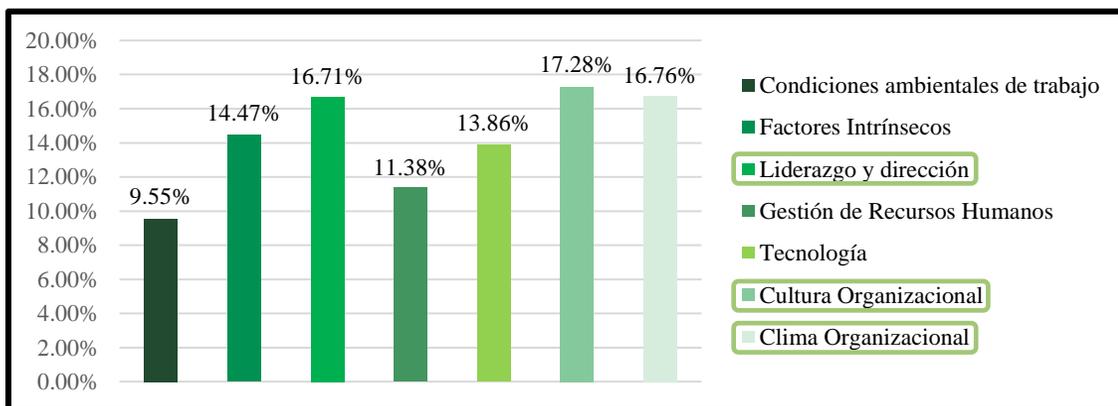


## Número y porcentaje de personas por factores y calificación del cuestionario de la OIT-OMS

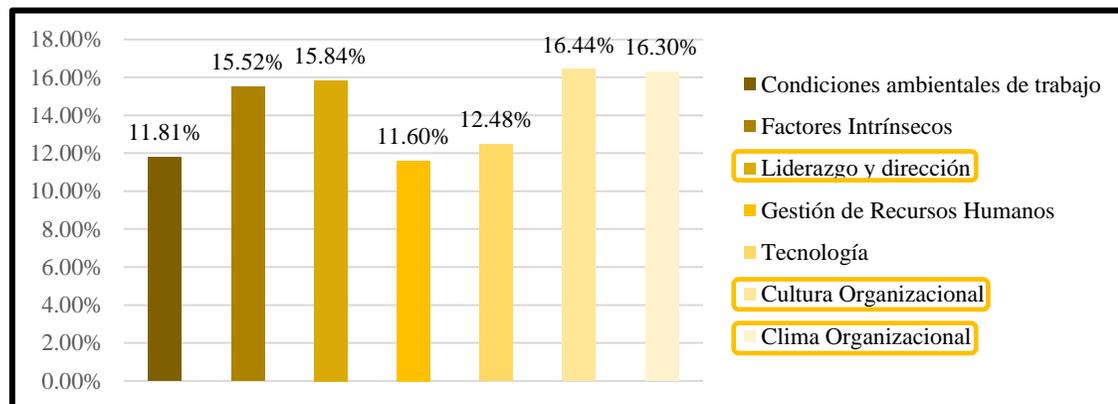


# RESULTADOS – CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

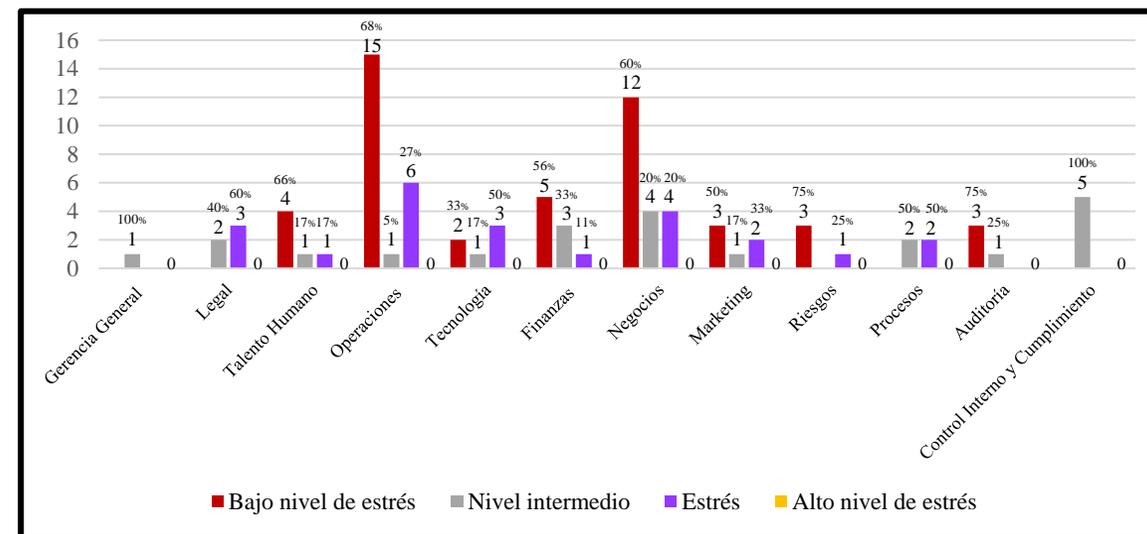
## Factores de estrés laboral según el nivel "intermedio de estrés"



## Factores de estrés laboral según el nivel de "estrés"

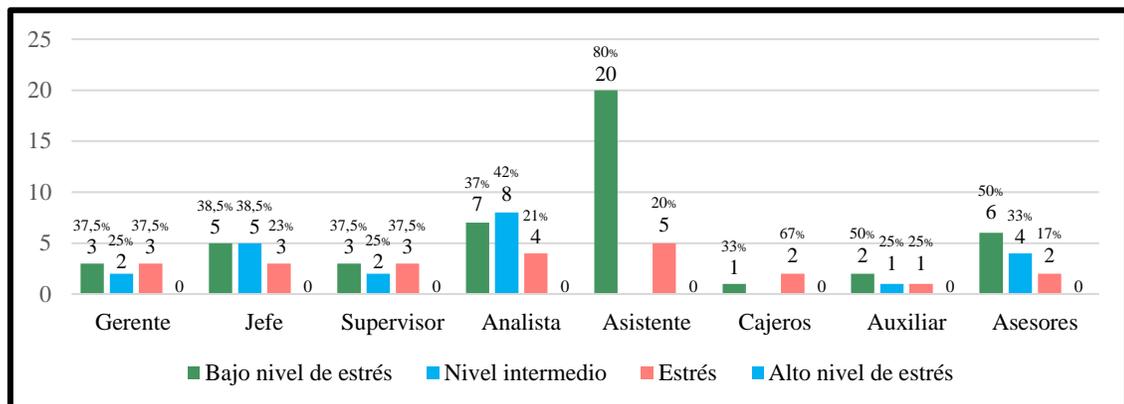


## Nivel de estrés por área de trabajo

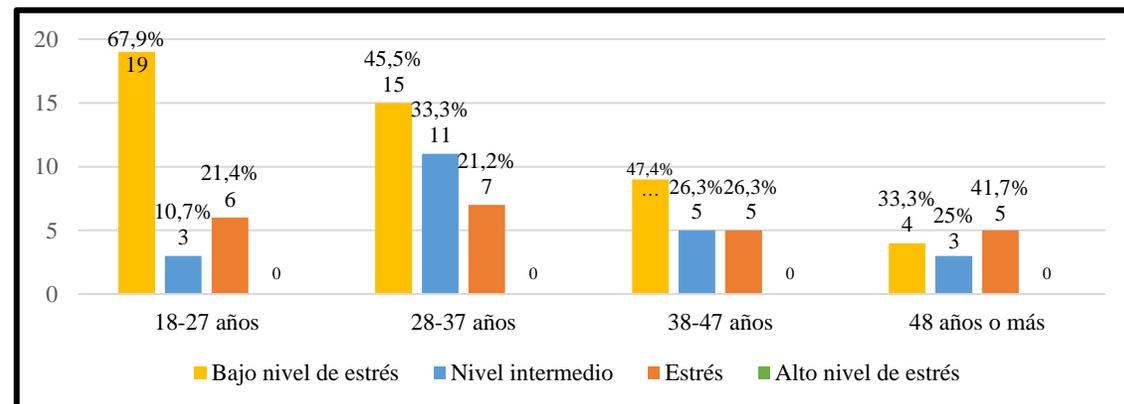


# RESULTADOS – CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

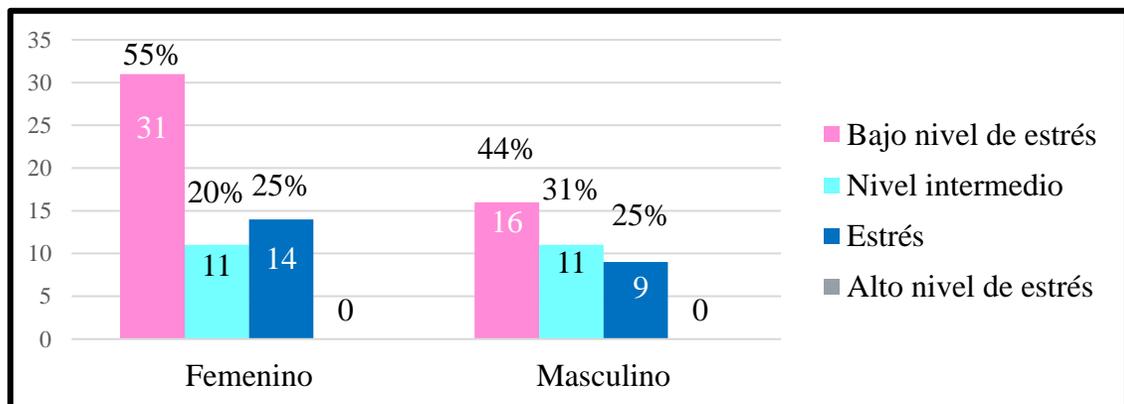
## Nivel de estrés según el cargo



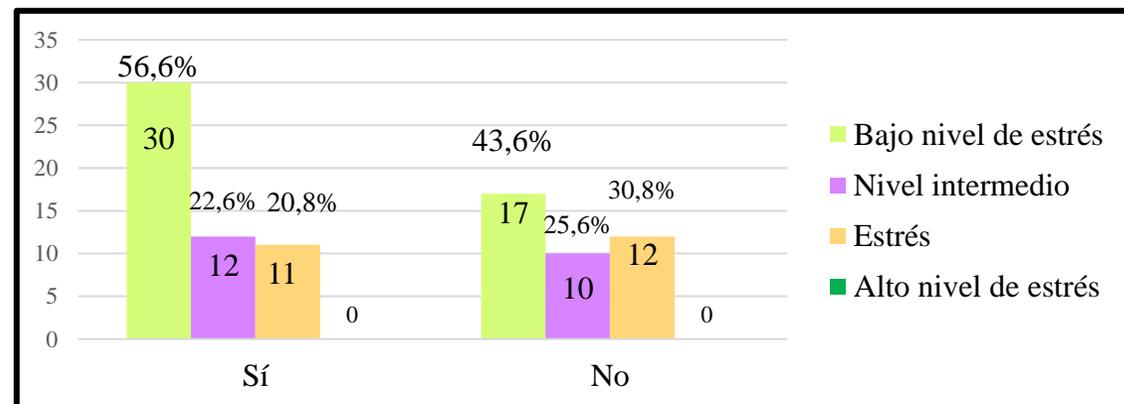
## Nivel de estrés según la edad



## Nivel de estrés según el género

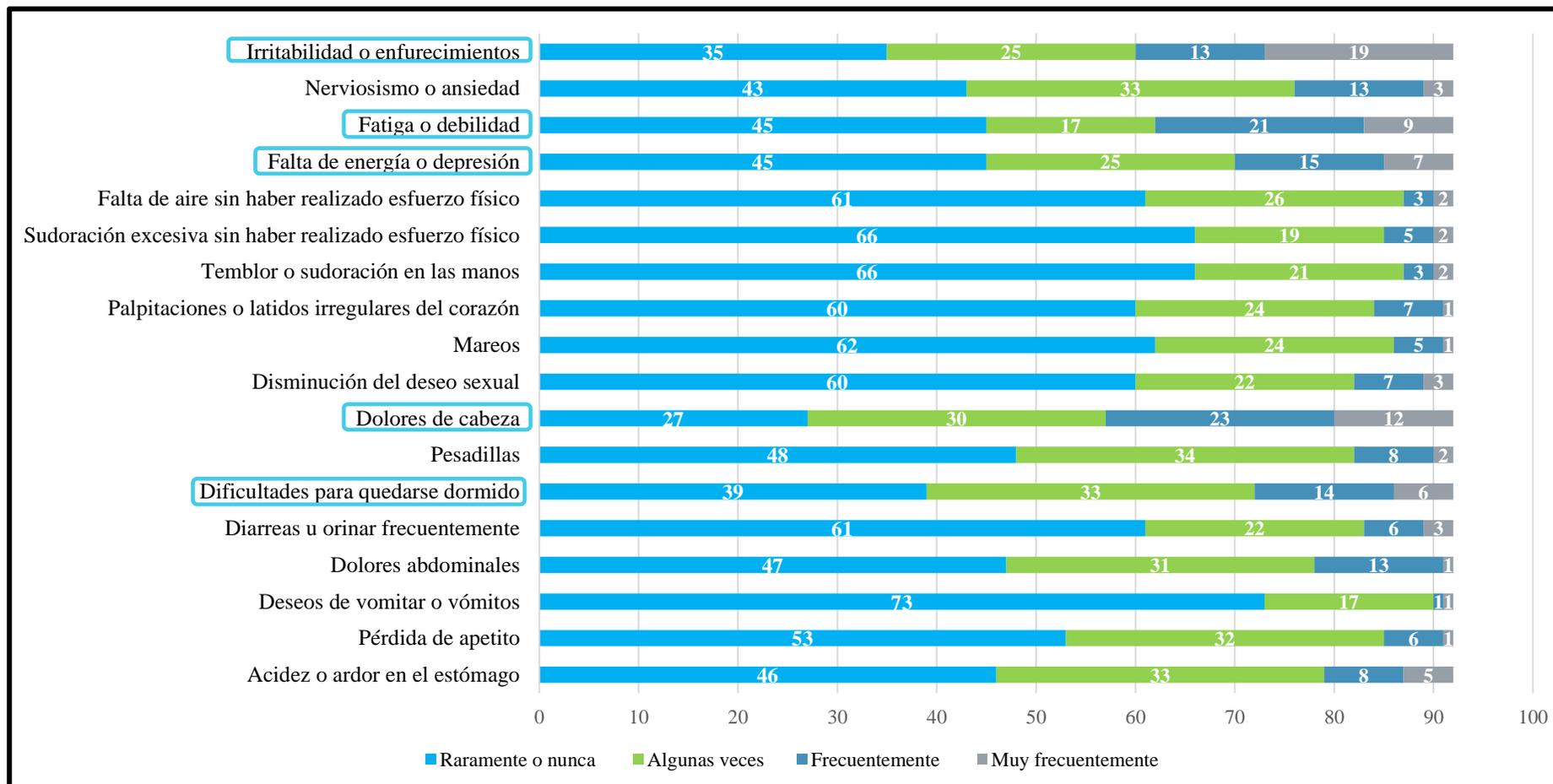


## Nivel de estrés según la realización de teletrabajo



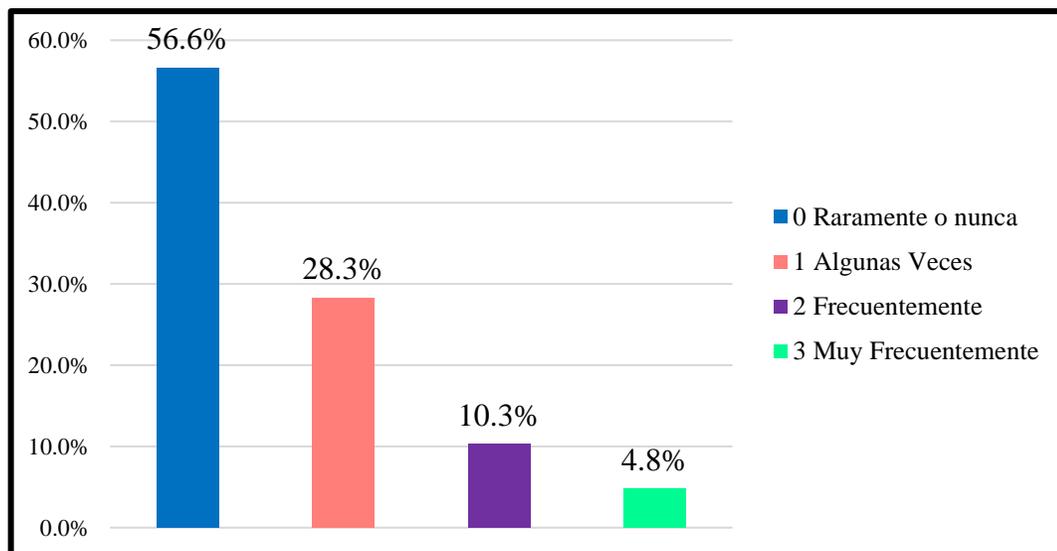
# RESULTADOS – ESACALA SINTOMÁTICA DE ESTRÉS SEPO-ARO

## Población de estudio según la Escala Sintomática de Estrés SEPO-ARO

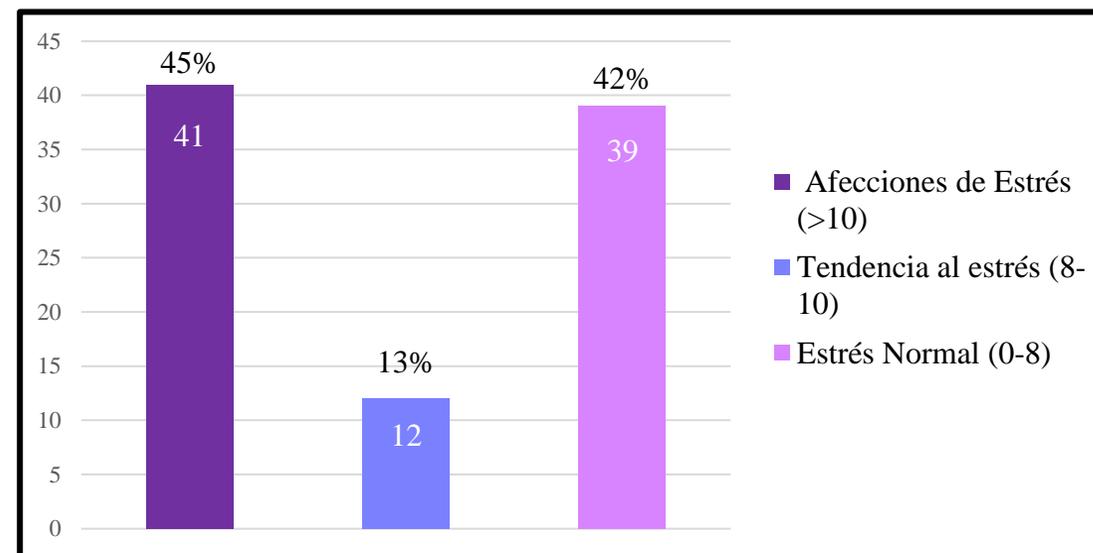


# RESULTADOS – ESACALA SINTOMÁTICA DE ESTRÉS SEPO-ARO

## Escala Sintomática de Estrés SEPO-ARO



## Población de estudio según la puntuación SEPO-ARO



# CONCLUSIONES

- Con el uso de un cuestionario sociodemográfico y laboral se pudo obtener información básica de los trabajadores de la Institución Bancaria y se pudo constatar que de los 92 encuestados:
  - El 60,9% son mujeres esto se debe a que la organización apoya la igualdad de género.
  - Se presenta mayor cantidad de personal en el área operativa y de negocios representando estas el 45,6% de la población total.
  - El personal tiene una antigüedad en la empresa principalmente de 1 - 5 años.
  - El 83,7 % del personal del banco considera que tiene más actividad, esto se debe a que por la emergencia sanitaria el personal debe trabajar con el personal mínimo por lo que tienen más responsabilidades y por la realización de teletrabajo el cual puede afectar en la acumulación de tareas debido a falta o falla de los recursos necesarios.

# CONCLUSIONES

- En relación a los niveles de estrés laboral fue posible definir que 23,9% presenta un nivel intermedio de estrés y el 25% presenta estrés, debido a factores como: cultura organizacional, clima organizacional y liderazgo y dirección.
- Las áreas que presentan un mayor nivel de estrés son el área operativa y negocios.
- El personal que están realizando teletrabajo presentan mayor tendencia a sufrir un nivel intermedio de estrés y las personas que están trabajando presencialmente tienen mayor tendencia a presentar estrés.

- Según la puntuación de la escala SEPPO-ARO el 45% presenta afecciones de estrés y el 13% presenta tendencia al estrés.
- Los síntomas más frecuentes asociados al estrés en los trabajadores fueron: irritabilidad o enfurecimientos, dolores de cabeza, fatiga o debilidad, dificultades para quedarse dormido, acidez o ardor en el estómago.

- Se propuso un plan de acción preventivo que permitirá reducir y prevenir el estrés laboral permitiendo garantizar la salud y bienestar del personal.

# RECOMENDACIONES

- Realizar un plan de carrera dentro de la organización que permita a los empleados crecer de manera personal y profesional, mejorando su rendimiento y reduciendo la rotación del personal.
- Asegurarse que el personal que realiza teletrabajo cuente con todos los recursos necesarios para desarrollar eficientemente su trabajo.
- Trabajar en relación con el médico ocupacional para dar seguimiento a la salud de los trabajadores y tener mayor información que permita tomar acciones preventivas o correctivas.
- Realizar evaluaciones de riesgo psicosocial de forma periódica para identificar que factores están afectando al personal de la empresa tomando en cuenta que el estrés laboral no es el único que afecta al desempeño de los trabajadores e implementar medidas preventivas para mitigar el riesgo.

# RECOMENDACIONES

- Proponer medidas preventivas para reducir el nivel de estrés desde un enfoque organizacional mediante un plan de prevención y programas o estudios de salud mental positiva.
- Realizar análisis cada 6 meses de la incidencia de los síntomas asociados al estrés que presentan los trabajadores para conocer cual es su estado de estrés e implementar medidas preventivas.
- Dar un seguimiento constante y asegurarse de que se cumplan con los objetivos y actividades propuestas en el plan de acción preventivo de estrés laboral para revisar el progreso de los trabajadores.
- Realizar nuevamente la investigación dentro de 1 año para comprobar los resultados y determinar si ha existido una mejora.

# PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVO DE ESTRÉS LABORAL

## Organización y temas a tratarse en el plan de acción preventivo de estrés laboral

Tema	Objetivos	Actividades	Recursos	Presupuesto	Cronograma	Responsables
<b>Plan preventivo de estrés laboral</b>	Socializar el plan de acción preventivo mediante una presentación para que todo el personal tenga conocimiento del mismo.	Inducción Presentación del plan preventivo. Explicación del plan preventivo. Realizar una evaluación de comprensión online. Enviar por mail el plan preventivo.	Laptop Proyector Sala de reuniones (presencial) Acceso a un programa virtual (teletrabajo)	.....	ago-20	Médico Ocupacional Técnico en SSO Talento Humano
<b>Temas a tratarse en el plan preventivo</b>						
<b>Estrés y Estrés Laboral</b>	Dar a conocer que es el estrés laboral cuales son sus fases, causas y síntomas.	Realizar una charla informativa. Explicar cuales son las fases de estrés existente y como se presenta cada una de ellas. Debatir y definir con los trabajadores cuales creen que son las causas que les están provocando estrés. Conocer cuales son los síntomas que provoca el estrés. Entregar trípticos informativos.	Laptop Proyector Sala de reuniones (presencial) Acceso a un programa virtual (teletrabajo) Encuestas Trípticos Videos Refrigerio	\$55,00	sep-20	Talento Humano
<b>Efectos del estrés laboral</b>	Determinar como el estrés está afectando a la salud del personal del Banco y a la organización.	Realizar una breve presentación de los efectos del estrés. Crear un taller que permita a los trabajadores expresar como consideran que el estrés les afecta a ellos y a la organización. Determinar cuales son los efectos producidos por el estrés.	Proyector Sala de reuniones (presencial) Acceso a un programa virtual (teletrabajo) Hojas Esferos	.....	oct-20	Talento Humano

<p><b>Socialización resultados de las encuestas</b></p>	<p>Notificar a todo el personal cuales son los resultados de las encuestas de estrés laboral de la OIT - OMS realizadas.</p>	<p>Realizar una presentación de los resultados de los niveles de estrés a los que se encuentran expuestos los trabajadores.          Informar al personal la relación entre ciertos factores sociodemográficos y laborales con la presencia de estrés.          Informar a los trabajadores cuales son los principales factores causantes de estrés y explicar cada uno de ellos.          Realizar un conversatorio con los trabajadores para conocer su opinión.</p>	<p>Laptop          Proyector          Sala de reuniones (presencial)          Acceso a un programa virtual (teletrabajo)          Encuestas          Refrigerio</p>	<p>\$25, 00</p>	<p>nov-20 - 1 semana de dic-20</p>	<p>Médico Ocupacional          Técnico en SSO          Talento Humano</p>
<p><b>Socialización resultados de las encuestas</b></p>	<p>Notificar a todo el personal cuales son los resultados de la escalá sintomática de estrés SEppo-ARO</p>	<p>Realizar una presentación de los resultados.          Anunciar cuales son los principales síntomas asociados al estrés presentes en el personal del Banco.          Realizar una ronda de preguntas que permita aclarar cualquier duda de los trabajadores.</p>	<p>Laptop          Proyector          Sala de reuniones (presencial)          Acceso a un programa virtual (teletrabajo)          Encuestas          Refrigerio</p>	<p>\$25, 00</p>	<p>nov-20 - 1 semana de dic-20</p>	<p>Médico Ocupacional          Técnico en SSO          Talento Humano</p>
<p><b>Medidas Preventivas</b></p>	<p>Mejorar el clima organizacional</p>	<p>Contratar por servicios profesionales un experto en clima organizacional (3 horas).          Diagnosticar el clima organizacional.          Definir la misión y visión de la empresa y divulgarlas a todo el personal por medio de una charla, inducción, carteles o afiches.          Reavisar y en caso de ser necesario realizar cambios en las políticas y objetivos de la organización.          Implementar acciones para mejorar el clima organizacional como:          - Fomentar la participación de todos los trabajadores en la toma de desiciones.          - Impulsar programas de desarrollo profesional.          - Fomentar una competencia sana entre los trabajadores.          - Fomentar la comunicación interna y el respeto entre todos los trabajadores.</p>	<p>Laptop          Proyector          Sala de reuniones (presencial)          Acceso a un programa virtual (teletrabajo)          Carteles - afiches          Refrigerio</p>	<p>\$300,00</p>	<p>2 semana de dic-20 - ene-21</p>	<p>Experto en clima organizacional          Técnico en SSO          Talento Humano          Procesos</p>

<p><b>Medidas Preventivas</b></p>	<p>Mejorar la cultura organizacional para simplificar la realización del trabajo.</p>	<p>Definir claramente la jerarquía de la organización.  Revisar y de ser el caso actualizar el organigrama y divulgarlo.  Respetar la cadena de mando.  Revisar y de ser necesario actualizar los perfiles por competencias.  Reavisar el manual de funciones con la ayuda del área de procesos.  Definir las funciones y responsabilidades de los trabajadores y divulgarlas y explicarlas por medio de una reunión y enviandolas por mail.  Proponer cambios en ciertos procesos simplificandolos para que no generen demasiado papeleo.  Brindar al personal horarios flexibles que les permitan tener un equilibrio entre su vida laboral y personal.  Definir las exigencias y la carga de trabajo de tal manera que esten acordes son las habilidades y recursos del trabajador.  Incentivar a los trabajadores a que organicen sus actividades.</p>	<p>Laptop  Proyector  Sala de reuniones (presencial)  Acceso a un programa virtual (teletrabajo)</p>	<p>.....</p>	<p>ene-21 - feb-21</p>	<p>Técnico en SSO  Médico Ocupacional  Talento Humano  Procesos</p>
<p><b>Medidas Preventivas</b></p>	<p>Mejorar el liderazgo y dirección de la organización</p>	<p>Contratar por servicios profesionales a un experto en liderazgo y dirección (2horas).  Realizar una charla sobre el buen liderazgo y dirección y un taller en el que los trabajadores deberán demostrar lo aprendido.  Mejorar la confianza y relación entre todos los trabajadores por medio de un taller de trabajo en equipo.  Se propone mejorar el liderazgo en el mando medio y jefaturas mediante un curso que les permita a los trabajadores aprender habilidades para manejar adecuadamente un equipo y crecer de manera profesional.  Realizar encuestas a los trabajadores para conocer como se sienten en la organización.</p>	<p>Laptop  Proyector  Sala de reuniones (presencial)  • Acceso a un programa virtual (teletrabajo)  • Refrigerio</p>	<p>\$250,00</p>	<p>feb-21 - mar-21</p>	<p>Experto en liderazgo y dirección  Técnico en SSO  Talento Humano</p>

<p><b>Medidas Preventivas</b></p>	<p>Implementar estrategias para prevenir el estrés en los trabajadores y en la organización.</p>	<p>Realizar talleres de sensibilización y socialización en temas de estrés.          Proponer la creación de una política de salud psicológica.          Crear un plan que permita a la organización brindar primeros auxilios psicológicos al personal.          Contratar un psicólogo externo que brinde asesorías a través de video llamada o llamada al personal del banco que necesite ayuda.          Establecer un programa de hábitos y técnicas de afrontamiento de estrés en el que se incluire:          - Una campaña de hábitos saludables como: comer sano y en los horarios adecuados, dormir las horas adecuadas para descansar, la importancia de realizar deporte,etc, la cual será presentada en una reunión, folletos y afiches.          - Técnicas de respiración, relajación progresiva y de autohipnosis.          - Pausas activas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laptop</li> <li>• Proyector</li> <li>• Sala de reuniones para el personal presencial</li> <li>• Acceso a un programa virtual para el personal de teletrabajo</li> <li>• Folletos , afiches</li> <li>• Videos</li> <li>• Refrigerio</li> </ul>	<p>\$100,00</p>	<p>mar-21</p>	<p>Técnico en SSO          Médico Ocupacional          Talento Humano          Procesos</p>
<p>FIN DEL PROGRAMA PARA EL MANEJO DE ESTRÉS LABORAL</p>						<p>Médico Ocupacional          Técnico en SSO          Talento Humano</p>

---

¡Gracias!

