

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA
TOULOUSE LAUTREC**



**CREACIÓN DE MASCOTA EMOCIONAL PARA COMBATIR EL SÍNDROME DE
BURNOUT EN TRABAJADORES DE AGENCIAS PUBLICITARIAS MEDIANAS DE
LIMA METROPOLITANA, AÑO 2022**

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en Dirección y Diseño Gráfico

AUTOR:

Gabriel Omar Reyes Cordova

(0000-0003-3134-4191)

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en Dirección y Diseño Publicitario

AUTOR:

Monica Alejandra Cerquera Avila

(0000-0002-6305-0326)

Asesor

Mg. Fernando Guillermo Arce Vizcarra

(0000-0002-5343-3753)

Lima-Perú

Julio 2022

NOMBRE DEL TRABAJO

MASCOTA EMOCIONAL - T_INVEST - MONICA CERQUERA.docx

RECUENTO DE PALABRAS

8669 Words

RECUENTO DE CARACTERES

48551 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

50 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

8.0MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 11, 2024 12:46 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 11, 2024 12:46 AM GMT-5**● 14% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado

Resumen del Trabajo de Investigación

Actualmente, donde todos se mueven constantemente y caminan preocupados por diversos temas, especialmente cuando trabajan es algo que nos hace olvidar la importancia de un momento a solas con nosotros mismo o un momento donde se pueda respirar y analizar las cosas, Esto acaba perjudicando a las personas más de la cuenta y trae consecuencias que dañan directamente el estado mental, lo cual deteriora la labor de las personas como profesionales y nos limitan a avanzar hacia nuevas oportunidades.

Esta es la razón por la cual se decidió escoger como tema de proyecto la salud mental en el trabajo y como esto desencadena problemas que perjudican la vida diaria como lo es el Síndrome de Burnout este tema contribuye con la 3ra ODS la cual es Salud y Bienestar.

Es por ello que se crea una Muyu, una Mascota Emocional que brinda organizar las actividades diarias de la persona que lo use, así esta persona manejará un ritmo de vida saludable ganando buenos hábitos de orden y esto le generara un balance emocional que a la hora de afrontar algún problema o dificultad este pueda resolverlo con más serenidad y priorizar sus acciones al momento.

Palabras Clave (Salud Mental, Burnout, Trabajo, Orden, Adulto, Diseño de productos, Clima Laboral)

TABLA DE CONTENIDO

Resumen del trabajo de investigación

1. Contextualización del problema.....	1
2. Justificación.....	2
3. Reto de Innovación.....	4
4. Sustento teórico.....	5
4.1 Estudios previos.....	5
4.2 Marco teórico.....	14
5. Beneficiarios.....	27
6. Propuesta de valor.....	28
6.1 Propuesta de valor.....	28
6.2 Segmento de clientes.....	29
6.3 Canales.....	29
6.4 Relación con los clientes.....	30
6.5 Actividades clave.....	30
6.6 Recursos clave.....	30
6.7 Aliados clave.....	31
6.8 Fuentes de ingreso.....	32
7. Resultados.....	32
8. Conclusiones.....	34
9. Bibliografía.....	36
10. Anexos.....	40

1. Contextualización del Problema

Actualmente la salud mental del Perú está pasando por una fuerte crisis, desde estrés hasta ansiedad y depresión, Más aún considerando los problemas más recientes como problemas políticos, el desempleo y la pandemia que han dañado más la seguridad y calma de los peruanos, esto nos tiene en una constante paranoia e incertidumbre de: a qué tipo de futuro estamos yendo como país y para los que tienen empleo hasta qué punto lograrán soportar emocionalmente en sus trabajos.

Muchos de estos sufren de un Síndrome de “Burnout” (SBO). Según Suca Saavedra R. & López Huamanrayme E. (2016) lo explican del siguiente modo: El síndrome de burnout (SBO) o "síndrome de quemarse por el trabajo" Se considera un dificultad del estado mental que altera a muchos profesionales que se relacionan con otros individuos, específicamente profesionales de la salud. Por lo tanto, se considera un cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso" todo ello se debe a que se ven afectados por un estrés crónico, lo cual lamentablemente no se encuentra establecido en el Manual. Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM) en su última publicación que se encuentra en inglés, en la última versión en inglés de la Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas relacionados con la Salud (CIE-10) se puede observar que figura con aparece con el código Z73.0 bajo el título de Burnout o estado de agotamiento vital. En la actualidad se puede considerar como una enfermedad que abarca tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Diario Gestión (2022), Manifiesta que más del 55% de empresas publicas y primadas no promueven actividades relacionadas al bienestar mental de sus colaboradores , un estudio

realizado por la Consultora Dench a más de 39 participantes del sector público y privado se obtuvo como resultado que más de 58% de los trabajadores manifiestan que en muchas empresas no se llevan a cabo actividades para incentivar el bienestar mental que los ayude a liberarse del estrés laboral y así poder liberar toda la carga generada por los daños causados por la pandemia.

2. Justificación

Este proyecto busca ayudar a los trabajadores que están pasando por situaciones de estrés, ansiedad o desorganización, para mejorar su productividad dentro y fuera del trabajo así mismo ayudarlos a conseguir una cultura organizacional para que puedan mejorar su ritmo de vida y así mismo evitar empeorar su salud mental. Llosa, et al (2018) Indica que: Debido al aumento de inestabilidad en el trabajo y a la crisis económica mundial, la inestabilidad en el trabajo cobra importancia en el ámbito de la salud. Es por ello que para evaluar las consecuencias de la inestabilidad en el trabajo relacionado con la salud mental, se da a conocer un documento que informa sobre una investigación empírica realizada en la actualidad. Este estudio consta de más de 53400 individuos, La investigación se realizó a partir de un análisis correlacional entre inseguridad laboral subjetiva y salud mental. Lo cual demostró que la inseguridad laboral se relaciona con la depresión, ansiedad y agotamiento emocional. También los resultados dieron a conocer aportes de metodología relacionadas a las métricas aplicadas. Por lo tanto, la inestabilidad en el trabajo surge como una dificultad significativa para la salud mental de los colaboradores, produciendo consecuencias graves en todo aspecto, llámese en lo laboral y económico.

Asimismo, Tineo Ramos, R. (2021) de la revista digital peruana La Cámara nos informa la prioridad que debería tener la Salud Mental en las empresas peruanas.

- **Altos costos laborales**

Una encuesta realizada por el Foro Mundial Ipsos se determinó que el perjuicio de la productividad relacionada con la angustia psicológica, los suicidios y hospitalización que sufren los trabajadores durante los años 2020-2025 llegaría aproximadamente a más de 113. 000 millones. Este estudio también quiso demostrar que aproximadamente más de 55% de los adultos que laboran experimentan ansiedad relacionado con la seguridad laboral, teniendo como causa los cambios en su rutina laboral. Por lo tanto, todo esto generó que más de un 38% de los empleados les resulte difícil realizar el home office, lo cual minimizó su productividad y trajo consigo ausentismo en más de 29% de colaboradores adultos.

- **Más del 50% de limeños con estrés**

Otro estudio epidemiológico reciente por el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM), determinó que en Lima Metropolitana más del 50% de las personas sufre de estrés moderado a severo y que las del 53% de los limeños presenta dificultades para dormir, lo cual es causado primordialmente por dificultades en la salud, en lo económico, familiares o como causa del COVID-19.

Por lo tanto, una gran cantidad de investigaciones han demostrado que la pandemia trajo consigo consecuencias terribles en la salud mental de las personas. Es por ello que el área de RR. HH en muchas empresas tiene la función de realizar un seguimiento a sus colaboradores para apoyarlos en los efectos que esta pueda causar.

2.1 Justificación Social:

Este proyecto busca ayudar a los trabajadores que están pasando por situaciones de estrés, ansiedad o desorganización, para mejorar su productividad dentro y fuera del trabajo así mismo ayudarlos a conseguir una cultura organizacional para que puedan mejorar su ritmo de vida y así mismo evitar empeorar su salud mental.

2.2 Justificación Práctica:

Este proyecto se justifica porque sirve para poder ayudar a organizar mejor el tiempo de los trabajadores tanto dentro como fuera del trabajo, así mismo busca ayudar a organizar mejor las ideas del usuario, todo esto para ayudar a evitar el desorden en la vida diaria y organizar mejor su propio clima laboral. Esto ayudara al usuario a generar conciencia , dándole significativa importancia a la salud mental y de cómo el organizar su tiempo e ideas que ayuden a prevenir y encontrar las señales del Síndrome de Burnout.

3. Reto de innovación

Problema General:

¿De qué manera Mascota “Emocional” ayuda a gestionar las emociones de los trabajadores de agencias publicitarias medianas de Lima Metropolitana, año 2022?

Problemas Específicos:

¿De qué manera Mascota “Emocional” contribuye en gestionar la ansiedad de los trabajadores de agencias publicitarias medianas de Lima Metropolitana?

¿De qué manera la Mascota “Emocional” contribuye en gestionar el estrés en trabajadores de agencias publicitarias medianas de Lima Metropolitana?

Objetivo General:

Comprobar si la Mascota “Emocional” ayuda a gestionar las emociones de los trabajadores de agencias publicitarias medianas de Lima Metropolitana, año 2022.

Objetivo Específico:

Validar si la Mascota “Emocional” contribuye a gestionar la ansiedad de los trabajadores de agencias publicitarias medianas de Lima Metropolitana, año 2022.

Definir si la Mascota “Emocional” contribuye a gestionar el estrés de los trabajadores de agencias publicitarias medianas de Lima Metropolitana, año 2022.

4. Sustento Teórico

4.1. Estudios previos

Bouanchaud, C. M. (2018). Sistematización de la experiencia sobre la evaluación de los trabajadores con síndrome de burnout en DGMC Ecuador S.A. Esta investigación tuvo como objetivo analizar sobre la evaluación del síndrome de Burnout en colaboradores de una empresa de nacional. Utilizo una metodología de la sistematización de las experiencias, de tipo cualitativa que manifiesta la práctica del autor para lo cual se utilizó el instrumento del Maslach Burnout Inventory. La autora trabajó con una muestra probabilística de 25 personas en todo el proyecto, conformada por los trabajadores de la agencia de publicidad DGMC. Se usó como metodología la sistematización de experiencias, dividida en 3 fases: observación, recopilación de testimonios y evaluación de resultados. La prueba demostró que el Maslach Burnout Inventory sirve para identificar los síntomas en trabajadores, realizando de esta manera una detección temprana. Además, la sobrecarga de trabajo influye en la aparición del síndrome. Es por todo esto que se considera que este precedente se relaciona con el estudio actual, porque aborda la población de

trabajadores de una agencia de publicidad, a la cual busca analizar para identificar el síndrome de burnout.

Chang Lazo C. L. (2020). Diseño de aplicativo para contrarrestar los efectos negativos del síndrome de "Burnout" en los jóvenes de 19-23 años que estudian y trabajan. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú. Su investigación tuvo como finalidad dar a conocer las razones por la cual el síndrome de Burnout en los jóvenes de 19-23 que estudian y laboran en carreras universitarias de Diseño Gráfico en Lima Metropolitana. Presentó un diseño cualitativo y transversal. La muestra estaba relacionada con estudiantes que presentan dificultades emocionales durante su vida académica. Diversas investigaciones también han demostrado que más del 15% de los estudiantes se sienten afectados por estas dificultades. Finalmente se debe tener en cuenta que los síntomas varían con el tiempo, de usuario a usuario y dependerá de las complicaciones que presenten.

La metodología que emplearon en su investigación fueron los siguientes: Se comunicara con las personas relacionadas con el tema ya sean expertos tales como psicólogos y psiquiatras para poder tener un panorama amplio sobre las consecuencias del Burnout. A partir de todo lo recopilado se buscará crear hipótesis y posibles soluciones para presentarlas en la presente investigación. Luego se buscará a un experto en multimedia para que pueda elaborar la app y comprobar si se cumple con el objetivo, que consiste en medir el valor del juego psicológico (cambios en la relajación y el estrés) y poder comprobar si producen cambios significativos en las conductas de las personas que la usan. Tener en cuenta que se promocionara la app del juego en la universidad y redes sociales.

Al finalizar la investigación se dieron cuenta que se debe dar importancia a los jóvenes, el descanso y tener una armonía en todos los aspectos de su vida ya sea familiar, económico y en su

actividad cotidiana. Se resalta la importancia de que los jóvenes cuenten con una vida de logros y sepan cuidar su desarrollo físico y mental. Por lo tanto, se que se busca es proporcionar los instrumentos necesarios a los jóvenes para que puedan tener alternativas para afrontar las dificultades que genera el estrés en el trabajo.

Con todo lo investigado se puede concluir que es primordial incentivar a los jóvenes a priorizar en una rutina diaria con juegos como lo es una app. Asu vez se puede motivar a otros expertos a desarrollar otros aplicativos que ayudar a liberar del estrés. Se debe considerar que los jóvenes han demostrado que aprenden con juegos y con la tecnología.

Es por ello que se considera que las conclusiones e investigación obtenidas del autor son importantes y vitales para el equipo ya que fortalece mucho el concepto de los hábitos y que tan importantes son incluso para jóvenes universitarios que están iniciando en el ámbito laboral, el choque de cultura organizacional que puede haber a la hora de ingresar a un empleo puede ser fuerte y si uno no maneja bien o balancea muy bien sus hábitos de organización esto puede llevar a que se genere un caso de burnout, síndrome que queremos combatir. Por esta razón se considera que la propuesta y objetivos del informe de investigación actual son viables.

Arango Mendoza E. M., Cayetano Ramos E.P., Hu Vílchez S. R., Ríos Baca C. A., (2022). En su tesis “Harmony, Aplicativo Móvil para Reducir las Brechas de Atención en Salud Mental.”. Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima - Perú. Su finalidad su brindar alternativas de solución para identificar dificultades en la salud mental. Tuvo un diseño Cuantitativo, descriptivo y transversal, para su investigación utilizo una muestra de más de 205 individuos (a) más 0,4% de los encuestados son menores de 18 años (b) más del 53% poseen

entre 18 y 29 años, siendo 112 encuestado. (c) más del 37% poseen edades de entre 30 y 45 años en total más de 79% de encuestados (d) más del 62% indicaron ser mayores de 45 años, siendo 13 personas.

La metodología que emplearon en su investigación fueron las siguientes: Se logró captar la información para las encuestas, las cuales se realizaron con el Google form. Fue una encuesta creada por los investigadores, sometida a un juicio de expertos especialistas en salud mental. También se consideró el feedback realizada por los especialistas, lo cual sirvió para mejorar la encuesta antes de hacerla girar entre los encuestados.

Más del 60 % de los entrevistados reconoció que sí les afectó, de los cuales más del 50 % afirmó considerar que pueden manejar la situación (ver Figura C 7) Para tener un conocimiento más exacto sobre los males que les aqueja, la encuesta estuvo dirigida en saber desde que tiempo presienten que su salud se siente dañada. Más del 12% resaltó que se sentía afectados desde antes de la pandemia, más del 15% cuando desencadenó la pandemia, más del 35% en el mismo proceso de la pandemia. Mientras que más del 25% manifestó no sentirse dañada y por último más del 10% no sabía desde cuándo sintió malestar.

Al finalizar la investigación tuvo como conclusión y resultados:

En el Perú, contar con centros de salud especializados es todo un reto, más del 19% de los peruanos presentan dificultades en su salud mental. Lamentablemente la brecha que existe en las diferencias sociales y las condiciones económicas hacen que las personas no puedan acceder a una atención digna por profesionales de la salud ya sea en instituciones de salud públicas y contar con una tecnología avanzada facilitaría la atención de todas las personas que presentan problemas de salud mental. Se sabe que aquellos países que implementaron aplicativos para

solucionar el problema de salud mental pudieron dar una gran cobertura a todos los que requerían. Todo esto se debe a que los aplicativos son flexibles a acceder y facilitar la programación de los pacientes a sus citas y poder conocer sobre el estado de su salud mental.

Se demostró que la propuesta del prototipo Harmony pudo solucionar dichas dificultades. Para poder demostrar lo mencionado se elaboraron entrevistas como parte de las herramientas de investigación Lean Startup y Design Thinking, con las cuales se pudieron determinar los dolores que tiene el problema. Por lo tanto, los resultados señalan que mas del 89% de las personas han presentado cambios debido al COVID-19 mientras que los demás entrevistados manifestaron que tener una salud mental es primordial, evidenciando de esta manera la efectividad del aplicativo.

Atalaya Pisco, M. C. (2018). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal. La finalidad de la investigación fue analizar las dificultades ergonómicas en estudiantes de la Escuela Tecnológica Médica que perciben clases virtuales en la Universidad Cayetano Heredia durante la pandemia del COVID-19. Los autores trabajaron con una muestra de más de 610 trabajadores correspondientes al rea de administración de 12 facultades de una Universidad, se considera a los participantes de ambos sexos y fueron agrupados en dos secciones , los nombrados y los contratados, teniendo en cuenta el tiempo de servicio de los participantes. Los instrumentos utilizados fueron: La Escala de Satisfacción laboral SPC de Palma (1999) y el Inventario Maslach Burnout Inventory - General Survey (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996).

Para el mencionado proyecto, se utilizó una técnica de evaluación presencial donde se empezó a recabar información con los permisos a las facultades de la universidad estatal de lima, aceptando 12 facultades. Se coordinaron Principalmente con jefes de diversas áreas para que se pueda proporcionar la cantidad de trabajadores, horarios y los espacios adecuados para llevar a cabo las evaluaciones. La aplicación se empezó con un instrumento dividiendo en escala de satisfacción laboral (SL-SPC) por último la siguiente hace mención a las emociones que pueden tener los trabajadores Maslach Burnout Inventory (MBI-GS). Se logro realizar las evaluaciones en un tiempo de tres meses en diversas oficinas y diversos horarios. Previo a a la aplicación de los instrumentos se realizó el consentimiento informado para determinar la cantidad de trabajadores sufre de Burnout.

Los resultados demuestran que los participantes de mayor satisfacción fueron más del 70% (aprox. 450 personas), los de nivel alto con más del 14% (presentan de parcial a alta satisfacción). Finalmente, más del 11% mostraron un nivel bajo de satisfacción.

En conclusión, la satisfacción laboral es adecuado en su gran mayoría, pero más de 69 personas representan más del 11% de baja satisfacción laboral. Es sabido que el buen ambiente y la buena predisposición laborar hacen que estos trabajadores se sientan bien en su centro de trabajo. Por otro lado, los trabajadores con bajo desempeño demostraron que laboral en un ambiente incomodo, pequeño, sin ventilación y mucho hostigamiento no genera buenas condiciones laborales.

Este antecedente guarda relación con nuestra investigación ya que abordamos a una población similar, utilizaron un instrumento para comprobar que existe una relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout entre los colaboradores de una universidad estatal de Lima, su

proyecto brindó estadísticas importantes de padecer del síndrome de Burnout y su presencia en lugares administrativos.

Esto demuestra que el tipo de mecanismo en el proyecto reveló que existen un mínimo de casos de 70 participantes, sufren de este síndrome y las recomendaciones que tienen que tener en cuenta muchas empresas para el cuidado a sus trabajadores.

Vidal Lacosta V. (2018). En su tesis “Estudio del estrés laboral en las pymes en la provincia de Zaragoza” Tesis-Univ. Zaragoza, Fisiatría y Enfermería, España. La finalidad de poder estudiar a las principales PYMES en Zaragoza es poder determinar los planes adoptados para enfrentar el estrés laboral. Se desea identificar los elementos que generan el estrés y poder prevenirlos.

Se realizó una investigación cualitativa y descriptiva, para lo cual se utilizó una muestra de más de 155 sucursales de banco donde se pudo identificar el nivel de estrés de cada sector de igual manera el nivel psicológico de cada empleado. Es así como se pudieron identificar los niveles estresantes para así poder tomar acciones en un futuro.

Los resultados demostraron que los empleados se sienten estresados en distintos ámbitos de su vida, de las cuales lo que le genera mayor estrés es en su campo laboral. Es sabido que las empresas que no proporcionan un ambiente adecuado suelen generar problemas en la salud de sus colaboradores.

Se pudo identificar que en las PYMES las áreas que generan estrés son por una falta de liderazgo, presión laboral y un mal clima en la organización. Todo esto demuestra al autor que es

necesario implementar un proyecto que ayude a estas empresas a poder mejorar la salud mental de sus colaboradores.

4.2.Marco teórico

CREACIÓN DE MASCOTA “EMOCIONAL”

1.Definición de Mascota Publicitaria:

Medina F. (2022), Se considera como Mascota Publicitaria a un determinado personaje que puede tomar el pael de una marca y ayuda a sellar o afianzar los lazos entre el producto y el usuario.

“Siento, luego compro”, Esta frase denota que es necesario que el usuario se identifique con la marca para poder adquirir un producto. Es importante la manera como se diseña un personaje de la marca para así tener éxito en la publicidad.

Hace un tiempo atrás se empiezan a utilizar Mascotas Publicitarias con gran éxito sobre todo en el ámbito futbolístico o en olimpiadas, adoptando una simbología. Las mascotas publicitarias se suelen personalizar a través de animales caricaturizados o simplificados, aunque también se utilizan personas u objetos animados. (Tentulogo, 2021)

Alvarez, A. (2016), Manifiesta de hace varias décadas muchas empresas publicitarias ya utilizan las mascotas como parte de un recurso amigable y distintivo de una marca. En la era de la tecnología hacer uso de una mascota publicitaria esta visto como una estrategia agresiva de venta, Por lo tanto los medios digitales forman parte de una estrategia publicitaria de éxito.

2.Tipo de Mascotas Publicitarias:

Para Medina F. (2022), Las mascotas de marcas se pueden distinguir de dos formas:

Personajes de marca protagónicos:

Se caracterizan principalmente porque representan bien al producto y siempre sobresale los aspectos positivos del servicio a los usuarios.

Personajes de marca antagonicos:

Este tipo de mascota son antagonicas porque plasman la parte negativa con lo que la marca discrepa. Por ejemplo en las campañas de salud se realizan publicidades donde se busca que las vacunas luchen con el virus del coronavirus.

También según el Blog de Valzi A. (2014), Existen tres tipos de mascotas:

las referentes: Representa de forma directa al producto que se ofrece. (relación con los objetos externos).

las especulares; Esta mascota se identifica con el usuario y el servicio. Se basa en las imágenes . (el mundo de nuestro otro yo).

las primarias: Estas marcas se relacionan con el mundo de la infancia. (las fantasías).

Goldring K. (2022) afirma que: Considera que la hermosura de una mascota radica en que uno puede hacer con ello lo que desee. A las mascotas se las puede llevar a todos lados.

Algunos ejemplos de personajes animados:

Animales:

¡Este es un clásico del logo de la mascota, ya que a todos les encanta tener un amigo peludo con quien interactuar! Los niños, en particular, se muestran entusiasmados hacia estas mascotas y agregan un ambiente accesible y amigable a cualquier marca.

Figuras misteriosas:

Algunas mascotas se pueden representar en el plano abstracto y esto hace que los espectadores interpreten y especulen sobre los personajes. Esto lleva a un mínimo Riesgo ya que el espectador puede que no logre interpretar al personaje

Fiel al nombre:

Solamente se puede tener una marca exitosa con un gran logo, esto se debe a que muchas veces las personas no recuerdan el nombre de la empresa, pero teniendo un logo memorable será más fácil de recordarlo.

3.Utilidad de las Mascotas Publicitarias:

Según el artículo de Domenech S. (1997), Las mascotas en los Juegos de la Olimpiada, indispensables desde su aparición:

Hemos llegado a un momento de cultura visual en el que todos identificamos rápidamente un símbolo con la institución que está detrás de dicho símbolo. Cuando se usa una mascota olímpica como representación de los juegos de olimpiadas, es necesario copiar características propias de la cultura del país que lo auspicia. Por ejemplo el perro Cobi que represento a la ciudad que organizo las olimpiadas de 1992, Misha represento alas olimpiadas de

1980(a países fríos), etc. Estas mascotas representan la originalidad en los movimientos olímpicos.

4.Funciones de la Mascota Publicitaria:

Fontalba T. (2021), Menciona en su artículo Beneficios de las mascotas en las marcas corporativas.

. Debe representar sentimientos que inspiren positivismo a los usuarios tal como, felicidad, alegría, optimismo y todas aquellas emociones que denoten emociones de positivismo.

Tener una conversación de cordialidad con los clientes.

Tener una buena interrelación con los usuarios, es beneficioso para poder vender tu marco, es mas efectivo que un logo.

Brinda la posibilidad de promocionar nuevas historias, que se pueden dar a conocer en las redes sociales.

Proyectar los valores de tu empresa, genera confianza.

Generar mayor lealtad de marca.

La finalidad de una mascota es brindar una nueva imagen a la marca y generar confiabilidad. Es un personaje con características familiares que genera confianza y rompe esa brecha entre el consumidor y la empresa.

Es mucho más fácil para las personas confiar en los muñecos de peluche, por ejemplo, en un pequeño panda que puede alegrarnos el día y sería una mascota bastante atractiva para la marca.

Création, 2021,

5.Efectos de la Mascota Publicitaria:

Valzi A. (2014). Es importante la utilización de una mascota puesto que permite tener una visibilidad y recuerdo de la marca. Además, la mascota logra que los usuarios plasmen sus emociones y valores de los usuarios creando así complicidad entre el servicio y el usuario.

Resultado: Identificación con la marca

La buena mascota provoca una interrelación entre el usuario y el servicio. Gracias a la personificación de sus valores, la marca, elemento exterior al consumidor, se convierte en un elemento interno, emocional, fidelizando así el cliente.

Fontalba T. (2021), menciona que una mascota puede: hacer más amable las conversaciones con los clientes, facilitar la interlocución con el consumidor o cliente, establecer una relación más emocional y tangible con los usuarios que la que se consigue con un logo, posibilita mayores oportunidades de generar historias y narraciones, que a su vez pueden ser aprovechadas en publicaciones, blog y redes sociales. Las mascotas tienen el poder de provocar emociones de alegría en los usuarios y esto beneficia a la empresa provocando sentimientos positivos. Se utilizan como instrumentos que pueden fortalecer los lazos entre la empresa y el usuario, a su vez crea y fortalece una confianza que puede durar años con la marca.

SÍNDROME DE BURNOUT

1.Definición de Burnout:

Saborío Morales L. & Hidalgo Murillo L. F., (2015), explica que el síndrome de Burnout (SB) o también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo fue declarado, en el año

2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre. Pero el problema se acentúa ya que un colaborador con SB no podrá brindar un buen servicio al usuario y esto será notorio en su rendimiento y carencia de ausentismo , lo cual provocara a para la empresa perjuicio económico y demoras en los resultados.

Asimismo, Álvarez Gallego E., & Fernández Ríos L., (1991), comenta que El término inglés Burnout. Se refiere a un problema psicológico que suele ocurrir de manera frecuente entre los colaboradores que se desempeñan de manera directa con los usuarios. Es producto altos grados de estrés por el trabajo, lo cual provoca actitudes negativas y conflictivas perjudiciales para los trabajadores.

Marrau C. (2005), explica que visto desde una perspectiva psicosocial se considera una alteración de baja realización personal, plasmado en cansancio emocional y despersonalización. Lo cual se interpreta como una mala calificación personal del sujeto sobre si mismo y su evaluación o desempeño laboral. Muchos empleados se consideran incapaz de rendir y relacionarse con los usuarios, incluso en su vida afectiva.

2. Causas de Burnout:

Hinojo A. (2021), Se deben a tres aspectos; el entorno laboral, las relaciones con los usuarios y la vida personal. "Aunque todas tienen severas consecuencias por separado, su efecto se acentúa cuando se combinan", enfatiza Mateu.

En cuanto al entorno laboral, se manifiesta que muchos de estos espacios se encuentran con demasiada carga laboral, hay presión y los cargos que desempeñan y perjudica su

rendimiento laboral. A esto se le agrega en algunos casos, la peligrosidad en las funciones que se desempeña, por ello se debe de estar atento ante cualquier sintonema que esto puede ocasionar el colaborador.

Finalmente, para poder equilibrar la carga laborar es importante contar con un ambiente personal y familiar adecuado, solamente de esta manera se puede disminuir el síntoma de Burnout.

3. Manifestaciones del Burnout:

Casanova Rodríguez, C. L., Mustelier Hernández, M., & Casanova Rodríguez, T. (2019). afirman que el Burnout es un síndrome tridimensional que suele afectar a todos aquellos trabajadores que se involucran con el usuario. En primer lugar, el cansancio emocional que se interpreta como agotamiento psíquico y físico. En según lugar la despersonalización que son respuestas negativas al relacionarse con otras personas

A la par a estas dos anteriores se presenta una tercera dimensión, que es baja realización personal lo cual no logra que se pueda desenvolver adecuadamente. Tiene que ver con el bajo rendimiento laboral , criticas del entono por el mal desempeño que a su vez afecta el ambiente laborar y el desempeño del colaborador.

Boada I. Grau J., De Diego Vallejo R. & Agulló Tomás E. (2004), Sostiene que tratar de realizar bien las taresa puede conllevar a suduración corporar , problemas de respitración y problemas en las extermidades de l cuerpo. Opuesto a ello un buendesarrollo de kla Autorrealización elimina dolores estomcales , temblores de cuerpo y mejora nuestra relación con lo demás. Hay síntomas que informan informan sobre cortes en la respiración y taquicardias han sido pronosticados por dos variables predictores: la variedad de destrezas, la motivación

interna, significado percibido del puesto y la satisfacción general. En conclusión sentirse seguro en un puesto laboral puede relacionarse con una tensión en los nervios.

Marengo Escuderos A. Ávila Toscano J. (2016), afirman que con cierta frecuencia también se ha reseñado el apareamiento del síndrome con manifestaciones problemáticas en la salud psicoemocional y física del docente, siendo comunes los conflictos entre la vida familiar y el desarrollo profesional, al igual que el surgimiento de alteraciones en los sentimientos y emociones, agotamiento mental, problemas psicosomáticos, depresión y percepciones negativas de su estado de salud en general. También Se ha dado a conocer la existencia de un estado negativo que se manifiesta por hipervigilancia, miedo constante, así un gran daño a ala salud emocional en relación a un buen porcentaje de la población.

4. Consecuencias de Burnout:

Molina Rodriguez, D. (2020), nos explica muchas de las consecuencias psicosociales es uno de los problemas que se manifiestan en el estudio de la seguridad y salud laboral, ya que afecta a muchos colaboradores y instituciones que a su vez se ven afectadas en su economía. Por otro lado, contar con un ambiente laborar favorable beneficia en el desarrollo psicosocial del colaborador y provoca bienestar fisco y emocional. Los trabajadores sienten estrés cuando sus exigencias laborales son mayores que sus capacidades para hacerles frente, los trabajadores sometidos a periodos prolongados de estrés (además de los problemas mentales-psicosociales) pueden desarrollar graves problemas de salud físicos, tales como, patologías cardiovasculares o musculoesqueléticas por ejemplo, que, para la organización esto se traduce en un mal funcionamiento de la empresa, absentismo, bajo rendimiento-eficacia y mayor índice de accidentes laborales y lesiones, que trae como consecuencia aumento en el índice de renuncias o jubilaciones anticipadas aumentando los costos a las empresas y a la sociedades.

Urbina Villarraga J. A., Velandia Puerto S. M., Harnache Bustamante D. H., Gómez Lora M. C., Cañón Ramírez D. S., & Vargas Montoya T. M. M., (2021), Manifiestan las consecuencias se manifiestan en problemas con la homeostasis, lo cual conlleva a una pérdida o inflamación del sistema inmunológico. Todo esto puede explicarse a la luz de la psico neuro- endocrino inmunología, la ciencia que integran los cuatro sistemas involucrados en la estabilidad general del medio interno. Su estudio a profundidad permite saber como actuar de forma global ante la recuperación de la salud y síntomas de la enfermedad, ya que esta última es ocasionada por la alteración del equilibrio entre la psiquis y los diferentes sistemas del cuerpo. Tener un desequilibrio de este tipo provoca en el organismo problemas seguida de enfermedades de tipo infecciosas y reumáticas debido a la exposición grave del estrés lo cual genera cambios en el sistema nervioso básicamente en la corteza cerebral, el hipocampo y la amígdala, lo cual a su vez genera un deterioro de las funciones del organismo.

5. Importancia del cuidado ante el Burnout:

Morales Rodríguez Á. M., Cobos López G. & Ramos Galindo E. (2021) informan que los factores de riesgo para sufrir el síndrome de Burnout se dividen en 3 grupos: sociodemográficos, psicológicos y laborales. A pesar de ellos no existe un acuerdo sobre cual de estos tres es el mas preponderante. Muchos de estos estudios también demuestran que gran parte de los colaboradores de más edad están menos propensos a sufrir de estrés a diferencia de los jóvenes. No existe tampoco diferencia alguna entre casados y solteros que sufran de Burnout, sin embargo, los varones si poseen mayor cinismo en sus actitudes que las mujeres.

García Isario K. (2019), Este síndrome fue declarado en el 2000 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral. Es pertinente que los jefes o líderes de las empresas estén preparados para identificar si alguna persona de su equipo presente síntomas, lo cual puede provocar la baja o salida del empleado, provocando de esta manera perjuicio económico para la empresa. Es por ello que estos líderes piensen en herramientas que los ayuden a mejorar el ambiente laboral y ofrecer buenas condiciones para garantizar el desarrollo y productividad de la misma. Así como protección contra riesgos físicos y psicológicos generados por excesivas horas de trabajo o baja motivación.

5. Beneficiarios

Los Usuarios que son beneficiados en este proyecto son trabajadores principalmente de áreas creativas que tienen problemas de organización y hábitos de manejo de tiempo.

Estos usuarios suelen ser distraídos y como no manejan bien sus tiempos de trabajo, generando retrasos en tiempos de entrega y acumulación en la carga laboral, esto puede generar que tengan amanecidas y problemas para dormir porque no mantienen un balance en sus horarios de sueño o hábitos saludables de cuidado personal. Se les dificulta concentrarse, así mismo, olvidan y no priorizan ciertas actividades laborales lo cual les genera más confusión en su empleo. Esta falta de organización se ve reflejada en malos hábitos como comer a deshoras o llegar tarde. Su horario laboral y desgaste de energía dificulta que puedan desarrollar proyectos personales o actividades de ocio que los ayuden a relajarse.

Este proyecto beneficiará a trabajadores del área de Lima Metropolitana.

Pero para conocer mejor a nuestro usuario decidimos hacer una investigación dividida en 80 encuestas, 10 entrevistas, 2 talleres generativos, 3 observaciones de campo y 1 Validación

para lograr conseguir una vista más amplia de los hábitos y actitudes de nuestros usuarios y así mismo ver cómo desarrollar el proyecto.

Empezando por la observación de campo decidimos enfocarnos en la rutina diaria de los trabajadores limeños y vimos un panorama apurado, gente que estaba preocupada en llegar a tiempo así mismo cierta nostalgia de sus vacaciones o tiempos libres. también gente que estaba aburrida o indiferente por el trayecto del viaje hacia el trabajo.

En las encuestas dedicadas a trabajadores limeños, Nos encontramos con un panorama desanimado, personas con trabajos de áreas principalmente creativas que solo pensaban en ir y terminar su trabajo, no tenían mucho tiempo para actividades personales y si los tenían no disfrutaban de ellas debidamente ya que estaban preocupados por otros temas del trabajo. Solo pensaban en trabajar, comer y dormir.

Así mismo en las entrevistas se decidió dividir las entre psicólogos y trabajadores. los psicólogos nos mostraron como el burnout es cada vez más notorio en estos años post pandemia y de cómo aún ciertas empresas y agencias no toman muchos actos ante el mismo

mientras que los trabajadores nos daban una visión desanimada, pero algo optimista de su situación laboral, si es cierto se sentían agobiados por el exceso de trabajo, mas no tienen muchos problemas en el ámbito social por lo que ellos siempre están dispuestos a aceptar un cambio en su trabajo siempre y cuando este les genere motivación.

Como validación también se simuló un prototipo de chat virtual en el que está mascota enviaba mensajes, imágenes y stickers motivadores para recordarles actividades generales, como la hora del almuerzo, la importancia del ejercicio y así mismo recomendarles actividades para entretenerse después del trabajo.

El experimento de validación realizado a cuatro participantes arrojó un recibimiento positivo en todos los ámbitos. Según los testimonios: los participantes se sintieron más motivados, sus mensajes favoritos fueron los relacionados a sugerencias de entretenimiento y afirmaciones de productividad con mensajes motivacionales. Todos los participantes afirman haber sentido un cambio emocional positivo en los últimos 3 días, y haberse sentido a gusto siendo parte de esta simulación. El 50% de los participantes sugirieron enfocarnos en actividades personales luego del trabajo. Con esto podemos concluir que el experimento de validación tuvo resultados favorables a la experiencia que hemos diseñado.

6. Propuesta de Valor

6.1. Propuesta de valor

La mascota te recuerda que mereces un tiempo para ti mismo y prioriza las cosas que más importan en nuestras vidas. Además, la textura y portabilidad de la mascota ayudan a generar comodidad y tranquilidad.

El diseño de esta mascota es un diseño dinámico, apto para todo público y como es un producto que busca ayudar a trabajadores desorganizados principalmente no significa que sea exclusivo, todo tipo de usuario que busque conseguir un orden en su vida diaria podrá hacer uso de nuestra mascota.

6.2. Segmento de clientes

Trabajadores desorganizados

El público objetivo está conformado por un perfil de jóvenes trabajadores que se caracterizan por ser inseguros, han iniciado recientemente su actividad laboral y aún no se

han acostumbrado al ritmo de las agencias. Además, se distraen fácilmente por la cantidad de trabajo que tienen, esta carga laboral los hace sentir insatisfechos por no poder cumplir con los demás objetivos de su vida.

Jefes de diversos trabajos

Otro segmento de clientes potenciales serían los jefes de empresas o encargados del área de salud ocupacional; interesados en establecer y mantener un buen clima laboral donde sus trabajadores se sientan a gusto en el lugar donde desarrollan sus funciones

6.3. Canales

Ads en R.R.S.S.

Como todo producto y servicio en esta generación es importante poder vender a través de medios globalizados como las Redes Sociales, estamos enfocados en vender este producto con ads que hagan sentirse identificado a nuestro arquetipo y así mismo tome consciencia de querer mejorar sus hábitos y orden con nuestro producto.

Videos publicitarios

Queremos mostrarle a nuestro arquetipo la utilidad y funcionalidad de nuestro producto con videos didácticos para que puedan ver el dinamismo, comodidad y practicidad de la mascota en su vida diaria.

6.4. Relación con los clientes

La mascota va a emitir mensajes motivadores previamente grabados ya que una simple frase nos puede ayudar a mejorar nuestra actitud y esto nos ayudará a afrontar mejor las situaciones en el entorno personal y laboral, estos sonidos serán ligeros y no generaran fastidio ya que es un objeto que nos aporta comodidad y tranquilidad. Por último, es sencillo de usar ya que tiene un tamaño compacto para llevarlo a todo sitio.

6.5. Actividades clave

Desarrollo de videos promocionales

Producir contenido audiovisual destinado a campañas en redes sociales para mostrar a potenciales clientes el objetivo de la mascota virtual, sus funciones y beneficios. Esto hará más probable que los posibles clientes se interesen en adquirir el producto a diferencia de la publicidad con piezas estáticas.

Desarrollo de publicidad para redes

Segmentar correctamente nuestro público objetivo según edad, ocupación, nivel socioeconómico y hasta sus intereses, nos hará llegar a las personas correctas con las piezas de las campañas. También el público objetivo determinará en cuales redes sociales se aplicarán estas campañas.

6.6. Recursos clave

Confección del peluche

Se buscará conseguir aliados en talleres equipados para el desarrollo y elaboración de las mascotas, donde haremos previas muestras para definir el producto final además de cumplir con factores de calidad que no puedan tener efectos negativos en los clientes.

Vinculación con la app

Se programará un sistema, que permita conectar la mascota a través del bluetooth para poder colocar recordatorios diarios, permitiendo así toda la información a su mascota.

Grabaciones de audio

Se buscará una voz que transmita carisma y amabilidad. Para que pueda tener una mayor conexión y confianza con su mascota.

6.7. Aliados clave

Farmacias

Ya que es un producto que busca generar una terapia de orden y priorización de ideas consideramos que las farmacias serian un aliado clave ya que son locales que están dispersos en todo el Perú brindando ayuda de todo tipo y si alguien necesitase o esté interesado en comprarla podrá tenerla al alcance de la mano.

Tiendas Online

La gente más tímida por otro lado le cuesta dar un paso a la hora de la compra o es más difícil de captar su atención por lo que las Tiendas Online está a la mano para ellos, es directa y sencilla de usar para hacer una compra sencilla.

Tiendas de coleccionables

Una de nuestras metas es atraer la atención del público adulto laboralmente activo una de las cosas que suele gustarle a nuestro arquetipo es poder coleccionar artículos ya sea para tenerlo en su hogar o en su oficina y como tenemos de idea hacer colaboraciones

con diversas empresas podemos usar las tiendas de coleccionables como un local para conseguir nuestro producto

Centros de terapia

Los centros de terapia que tengan pacientes con los problemas que se han mencionado anteriormente son un aliado fuerte ya que con ellos podemos trabajar mano a mano para que ellos puedan ayudar con más seguridad a que sus pacientes puedan manejar un orden y estilo de vida más balanceado.

6.8. Fuentes de ingresos

La compra del mismo peluche

Colaboraciones y ediciones limitadas

Herramientas exclusivas "Premium"

7. Resultados

Se pudo ejecutar con los requisitos del reto puesto que se logró brindar consciencia de la importancia del tiempo personal y así mismo el balance entre trabajo y vida diaria para combatir el síndrome de burnout en colaboradores de agencias publicitarias medianas de lima metropolitana, mediante un producto, de una mascota emocional y sus funciones que ayudan a organizar el tiempo e ideas de los mismos usuarios así mismo con consejos que puedan ser de ayuda en el cuidado de la salud mental.

Asimismo, se realizaron dos Talleres Generativos a Trabajadores entre hombres y mujeres especialmente de áreas creativas con el concepto de “Co-Creación” del producto para poder evaluar las necesidades del cliente en cuanto a funciones o herramientas de la mascota. Fueron 3 participantes en cada Taller, en el primero participo un programador, una arquitecta y un diseñador gráfico, mientras que en el segundo taller participaron un diseñador gráfico, un

diseñador publicitario y una diseñadora de interiores. La respuesta de los participantes fue positiva en ambos talleres, En términos de aceptación del Producto, la mascota emocional creó mucha alegría y curiosidad en los participantes de los talleres. Se realizó una actividad para que ellos puedan tener un brainstorming del cómo imaginan ellos a la mascota emocional. Los participantes tuvieron una percepción caricaturesca y con rasgos animalescos de la mascota, futurista, compacta y con herramientas ligadas a la motivación y concentración como sonidos relajantes y frases positivas que alivien la ansiedad mas no suenen clichés. En cuanto a colores hubo una variedad que demostraron la aceptación de posibles diseños diversos de la mascota ya sea para algo formal, como para algo deportivo o rupestre.

En el caso de los varones participantes. La gran mayoría prefirió un diseño más minimalista, consideraron que los ojos de la mascota son más importantes que la sonrisa quitando esta del diseño, prefieren una forma más redonda que pueda demostrar cierta “inseguridad” para sentir ternura hacia el producto, también consideraron mucho el tema de accesorios pidiendo añadir botones o texturas que les ayude a relajarse en ciertos momentos.

Por otro lado las mujeres participantes consideraron que los colores son algo también importante mas no quieren algo completamente colorido, quieren mantener la seriedad dentro del trabajo pero con un pequeño toque de color para sentirse calmados, uno de los puntos fuertes que también consideraron fue el tema de la accesibilidad y manejo, quieren algo sencillo que pueda vincularse con Google Calendar o aplicaciones similares y que no necesite de cosas extras que puedan complicar o empeorar la experiencia del producto.

8. Conclusiones

- Es importante resaltar como la dificultad de la Salud Mental en el campo laboral lamentablemente crece día tras día y así mismo vimos que los hábitos son la mejor manera para mantener un balance laboralmente emocional saludable. Sin caer en depresión ni ansiedad debido a la cantidad de trabajo que podamos recibir en una rutina diaria
- La importancia de la comunicación entre jefe y trabajador es vital para manejar un buen ambiente laboral y consideramos que también es un punto clave para poder gestionar mejor nuestras emociones en diferentes aspectos sociales.
- Es vital saber manejar un tiempo entre el trabajo y las actividades diarias, si esto está desbalanceado y priorizamos una cosa más que la otra podemos caer ante este síndrome lo cual también afectará nuestra motivación para diversas actividades.
- Es importante crear un producto con identidad en la cual el usuario pueda sentirse identificado o reflejado en el producto, usar colores suaves mas no infantiles y formas sencillas que no compliquen la percepción del usuario.
- También como una fuerte conclusión debemos ser consciente de lo que es la Salud Mental no solo en el trabajo sino en otras áreas de nuestras vidas si no manejamos el tema o desconocemos de conceptos es probable que caigamos en muchas enfermedades que diferentes factores pueden causar, ya sea depresión, ansiedad, estrés post traumático o hasta incluso psicosis y esquizofrenia.
- Es importante como recomendación mencionar que cada proyecto que busque ser de ayuda ante diferentes casos de salud mental, debe cumplir el ser un soporte más que una

necesidad. Ayudar como una guía al individuo con el problema a mejorar y salir adelante por sí mismo.

- Se recomienda también que cualquier investigación o proyecto sea de utilidad para generar aprendizaje y conciencia del tema. Ya que la desinformación es un problema que nos aqueja como sociedad.
- La presente investigación puede ser usada para complementar y ser de referencia a temas como Salud Ocupacional, estrategias para renovar el Clima Laboral, Síndrome de Burnout
- Se recomienda realizar pruebas y entrevistas a los arquetipos para poder conseguir una información más real y clara de cómo están los problemas actuales.
- Es importante que a la hora de generar preguntas ya sea para entrevista o encuesta tener en cuenta de verificar que las preguntas no sean invasivas, ya que no podemos hacer que nuestro usuario sienta incomodidad al expresar un problema.

9. Bibliografía

- Alvarez, A. (2016, 11 mayo). *Mascotas de marcas – su importancia en marketing digital*. *Latam Digital Marketing*. <https://www.latamdigitalmarketing.com/blog/mascotas-de-marcas/>
- Álvarez Gallego, E., & Fernández Ríos, L. (1991). *El Síndrome de " Burnout" o el desgaste profesional*. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, 11(39), 257.
- Arango Mendoza E. M., Cayetano Ramos E. P., Hu Vilchez S. R., Rios Baca C. A. (2022). *Harmony, aplicativo móvil para reducir las brechas de atención en salud mental*. Ubicado desde <http://hdl.handle.net/20.500.12404/22245>
- Atalaya, M. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal*. Ubicado desde <https://hdl.handle.net/20.500.12672/9456>
- Boada I Grau, J., De Diego Vallejo, R., & Agulló Tomás, E. (2004). *El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuencia del clima organizacional y de la motivación laboral*. *Psicothema*, 16 (Número 1), 125-131. Recuperado a partir de <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8198>
- Bouanchaud C.M. (2018) *SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA SOBRE LA EVALUACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE BURNOUT DE DGMC ECUADOR S.A.* Ubicado desde <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/35543>
- Casanova Rodríguez, C. L., Mustelier Hernández, M., & Casanova Rodríguez, T. (2019). *Manifestaciones del Síndrome de Burnout, en docentes de la Universidad de Cienfuegos*. *Revista Conrado*, 15(66), 91-97. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Chang Lazo C. L. (2020). *DISEÑO DE APLICATIVO PARA CONTRARRESTAR LOS EFECTOS NEGATIVOS DEL SÍNDROME DE "BURNOUT" EN LOS JÓVENES DE 19-23 AÑOS QUE ESTUDIAN Y TRABAJAN*. Ubicado desde <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/9939>
- Cornejo Valencia, Y. N. (2019). *Consecuencias del efecto Burnout y su incidencia en la gestión institucional en los trabajadores del Banco de la Nación sucursal Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10759>

- Domènech Morro, S. (1997). *Las Mascotas en los Juegos de la Olimpiada, indispensables desde su aparición*. <https://ddd.uab.cat/record/44252>
- Fontalba, T. (2021, 30 abril). Beneficios de las mascotas en las marcas corporativas - ttandem.com. ttandem digital studio. <https://www.ttandem.com/blog/beneficios-de-las-mascotas-en-las-marcas-corporativas/>
- García Isario, K. (2019, 12 noviembre). *SÍNDROME DE BURNOUT: LA IMPORTANCIA DE DETECTARLO Y PREVENIRLO EN LAS EMPRESAS*. Staffing Personal. <https://www.staffingpersonal.com/sindrome-de-burnout/>
- Gestión (2022, 6 marzo). *El 66% de empresas en Perú no promueve actividades para la salud mental de sus trabajadores*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-66-de-empresas-en-peru-no-promueve-actividades-para-la-salud-mental-de-sus-trabajadores-noticia/>
- Hinojo A. (2021, 21 diciembre). *Síndrome de burnout: descubre las causas y cómo combatirlo*. RRHH Digital. Recuperado 22 de junio de 2022, de <http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/150158/Sindrome-de-burnout-descubre-las-causas-y-como-combatirlo>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). *Incertidumbre laboral y salud mental: una revisión meta-analítica de las consecuencias del trabajo precario en trastornos mentales*. *anales de psicología*, 34(2), 211-223.
- Marengo-Escuderos, A., Ávila-Toscano, J. (2016). *Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales*. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 91-100. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v10n1/v10n1a09.pdf>
- Medina, F. (2022, 18 febrero). +20 ejemplos de mascotas de marca que dejaron huella en el público. <https://www.crehana.com>. <https://www.crehana.com/blog/marketing-digital/mascotas-marcas/>

- Molina Rodríguez, D. (2020, 03 de marzo) *Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral*.
http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf
- Marrau, Cristina María (2004). *El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente*. *Fundamentos en Humanidades*, V(10),53-68.[fecha de Consulta 4 de Julio de 2022]. ISSN: 1515-4467. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18401004>.
- Morales Rodríguez, Á. M., Cobos López, G., & Ramos Galindo, E. (2021). *Prevención del burnout en Enfermería*. *Revista Científica Sanitaria*, 16.
- Peluche Création (2021, 20 julio). *¿Por qué crear una mascota de empresa?*
<https://peluchecreation.com/es/por-que-crear-una-mascota-de-empresa>
- Saborío Morales Lachiner, & Hidalgo Murillo L. F. (2015). *Síndrome de Burnout*. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. Retrieved June 11, 2022, from
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.
- Suca-Saavedra R., & López-Huamanrayme E. (2016, enero). *Síndrome de burnout en internos de medicina del Perú: ¿es un problema muy prevalente?* *SciELO*, 79(1), 69.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972016000100010&lng=es&tlng=es.
- Tailor Brands. (2022, 16 mayo) *Logos de mascotas: qué son y cuándo conviene usarlos*
<https://www.tailorbrands.com/es/blog/logos-de-mascotas>
- Tentulogo (2021, 14 octubre). *Las mascotas publicitarias [Historia y Galería]*.
<https://tentulogo.com/las-mascotas-publicitarias/>
- Tineo Ramos, R. (2021, 15 agosto). *Salud mental como prioridad de las empresas*. *La Cámara*.
<https://lacamara.pe/salud-mental-como-prioridad-de-las-empresas/>

- Urbina-Villarraga J. A., Velandia-Puerto S. M., Harnache-Bustamante D. H., Gómez-Lora M. C., Cañón-Ramírez D. S. & Vargas-Montoya T. M. M. (2021). *Síndrome de Burnout y la psiconeuroendocrinoinmunología: consecuencias en el personal de salud durante la pandemia por Coronavirus*. <https://www.redalyc.org/journal/719/71966730002/html/>
- Valzi A. (2014, 19 agosto). *MASCOTAS PUBLICITARIAS, ¿SIMBOLOS DE LAS MARCAS? THE BLUE TANGERINE*. <https://thebluetangerine.wordpress.com/2014/08/19/mascotas-publicitarias-simbolos-de-las-marcas/>
- Vidal Lacosta Víctor. (2019). *Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 28(4), 254-267.*
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000400004&lng=es&tlng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000400004&lng=es&tlng=es)

9) ¿Alguna vez has sentido que han minimizados tus emociones al contarlas, que sentiste en esa situación? *

Texto de respuesta largo

10) ¿Consideras que tu lugar de trabajo puede proveer atención correcta en caso de que alguien requiera ayuda psicológica, porque? *

Texto de respuesta largo

11) ¿Cómo crees que el país actúa frente a la salud mental? *

Texto de respuesta largo

12) ¿Cuándo consideras que una persona deba ir a Terapia? *

Texto de respuesta largo

13) Que medios consideras que influyen y dañan la salud mental? *

Texto de respuesta largo

14) ¿Consideras que los peruanos manejan las habilidades blandas en entornos sociales y laborales, porque? *

Texto de respuesta largo

15) ¿Cómo fue tu actitud y como te sentiste enfrentando los problemas que trajo la pandemia? *

Texto de respuesta largo

16) ¿A quien o a que recurres ante una crisis emocional, como sueles sobrellevarlo? *

Texto de respuesta largo

17) ¿Cómo terminas después de un día agitado? *

Texto de respuesta largo

Guion de Entrevista.

Trabajadores.

GUION DE ENTREVISTA - TRABAJADORES

Mi nombre es _____ del equipo _____ de la carrera de _____

Y en esta entrevista tiene como objetivo ver como influye la Salud Mental en el ambito laboral, ya que en el Perú no prioriza este tema, lo cual genera enfermedades graves de salud mental y asi mismo esto obstaculiza nuestro desarrollo, como país, profesionales y personales.

- 1- Cuéntame como es tu rutina laboral diaria?
- 2- Porque decidiste aplicar a tu trabajo actual, fue igual con tu carrera profesional?
- 3- Has sentido alguna limitación a la hora de iniciar un empleo?
- 4- Sientes que tu familia o seres queridos cercanos te apoyan en tus decisiones laborales?
- 5- Como es tu clima laboral? Que cambiarías en tu trabajo?
- 6- Como te llevas con tus compañeros de trabajo, sientes que hay apoyo mutuo?
- 7- Tu espacio de trabajo es el adecuado para realizar tus funciones, esa comodidad te motiva?
- 8- Has tenido algun inconveniente con algun superior?
- 9- Consideras que tus superiores saben o toman interes ante un caso de salud mental?
- 10- que tipo de emociones sientes a la hora de iniciar tu jornada?
- 11- Que te gusta hacer al terminar tu jornada laboral, Suelas hacer algun plan aparte?
- 12- Has sentido ansiedad o panico ante algun problema laboral, nos podrias contar un poco?
- 13- Que cosas te molestan o desagradan emocionalmente en un empleo?
- 14- Cual seria tu razon para dejar un empleo?
- 15- En alguna reunion de amigos o familia has sentido que han minimizado alguna emocion o problema al contarlo?
- 16- Te sientes comodo a la hora de expresar algun malestar emocional?
- 17- Cuando consideras que una persona deba ir a terapia, Porque?
- 18- Que medios crees que influyen y dañan mucho en la salud mental, Porque?
- 19- Cual es tu opinion sobre como el Perú maneja estos casos?
- 20- De que forma crees que se puede mejorar la salud mental en el ambito laboral?

Psicólogos.

GUIÓN DE ENTREVISTA - PSICOLOGOS

Mi nombre es _____ del equipo _____ de la carrera de _____

Y en esta entrevista tiene como objetivo ver como influye la Salud Mental en el ambito laboral, ya que en el Perú no prioriza este tema, lo cual genera enfermedades graves de salud mental y así mismo esto obstaculiza nuestro desarrollo, como país, profesionales y personales.

- 1- Como consideras que esta la salud mental en el Perú actualmente?
- 2- Crees que existe iniciativa de cambio ante el tema de la salud mental en el trabajo?
- 3- Que nos puedes contar sobre el BurnOut Laboral y que problemas puede traer?
- 4- Que consecuencias conlleva el mal manejo de hábitos sabiendo que tienes un empleo?
- 5- Como saber cuando es suficiente trabajo?
- 6- Que tipo de malestares emocionales son mas comunes en un trabajo?
- 7- Como influyen estos problemas en un entorno laboral?
- 8- Como afectan estos problemas emocionales laborales en la vida personal de uno?
- 9- Que tipo de acciones y actitudes hay que tener ante estos casos?
- 10- Que tipo de casos has observado con el tema de la salud mental en el trabajo?
- 11- Que consecuencias físicas traen estos problemas?
- 12- Que recomendaciones nos puedes dar para sobrellevar estos problemas?
- 13- Que actividades o acciones son buenas para generar un buen ambiente de trabajo?
- 14- Es importante la comunicación en un trabajo, tanto jefes como los mismos empleados?
- 15- Cual debería ser la comunicación correcta entre jefe y trabajador?
- 16- Consideras que es importante que en ciertos empleos tengan un área de psicología?
- 17- Que medios crees que dañan e influyen en la salud mental?
- 18- Cuando consideras que una persona deba ir a terapia?
- 19- como podemos auxiliar a alguien ante un caso de crisis emocional?
- 20- Crees que la familia influye en la eficiencia laboral, como podemos separar estos casos?

Ejercicio de Taller Generativo (Crea tu Mascota Emocional)

Crea Tu Mascota Emocional

1.Color

Comentarios. ¿Que colores te gustaría ver en esta mascota? ¿Que colores te generan motivación o te ayudan concentrarte/relajarte? Crea una paleta usando 5 colores que mas te gusten y explicanos porque te llaman la atención.

2.Forma

¿Que formas te gustaría ver en esta mascota? Queremos conocer que cosas consideras que te llaman la atención. Tal vez un cuadrado ¿o un triangulo? ¿porque te gustan estas formas? ¿a que las puedes asociar?

3.Estilo

¿Hay algun estilo visual que te guste? Cartoon, Anime, CalArts, Gotico, Rock todo cuenta! Si puedes dibujar una cara asemejando ese estilo nos daría una visión mas clara de que es lo que ves en esta mascota. (Puedes escribirlo si deseas)

4.Frase

Que te gustaría oír de la mascota? o de la App, escribe las frases que mas te hagan feliz! un "Bienvenido" o un "Que tengas buen dia" toda frase que te impulse a avanzar y seguir adelante, anotalas aqui.

5.Sonido

Escribe aqui que sonidos te generan alegría o te relajan, que tipo de voz pueda tener esta mascota, si no quieres que tenga voz, onomatopeyas tambien puede funcionar. o sonidos de alertas o jingles que puedas imaginar.

6.Accesorio

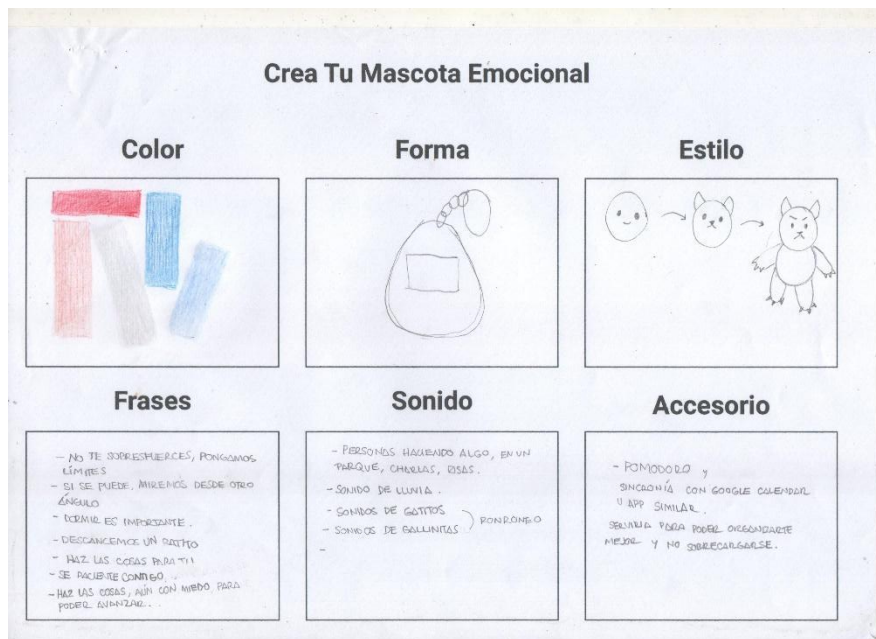
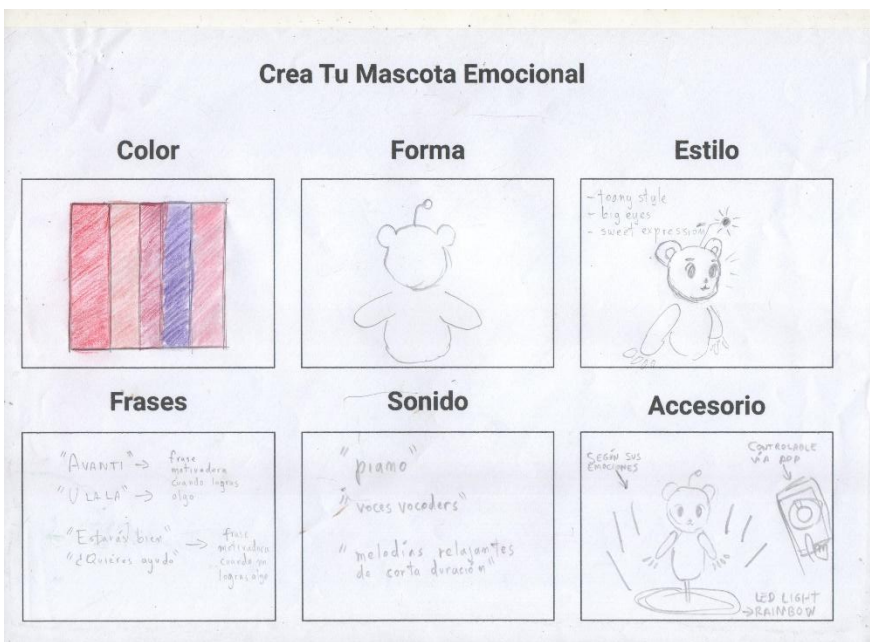
Que accesorio o función le puedes añadir a esta mascota? tal vez una espadita, un gorro, o tal vez que puedan ver cuanto has caminado. Este campo es libre! pero tratemos de no irnos al espacio! siempre con los pies en la tierra.

Grupo 3 - Polaris

7.Precio

Finalmente y no menos importante, que precio le pondrias a este producto? Fundamenta porque el precio.

Fotos del proceso del Taller Generativo

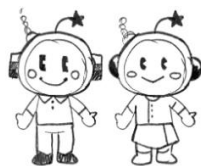
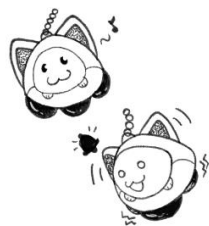




A screenshot of a Google Meet browser window. The address bar shows 'https://meet.google.com/tgm-wqtx-dkw'. The page content includes a Miro whiteboard titled 'Bocetos' (Sketches) with several hand-drawn character sketches and a color palette. On the right side of the screen, there is a grid of participant avatars. The participants listed are: Diana Vargas sotelo, Karen Oca, Alejandro Apí Montoya (highlighted with a blue border), Diego Farfán, Luciana Olivares, and Tú. The bottom of the screen shows the Windows taskbar with the search bar and system tray.

Bocetos de la Mascota Emocional

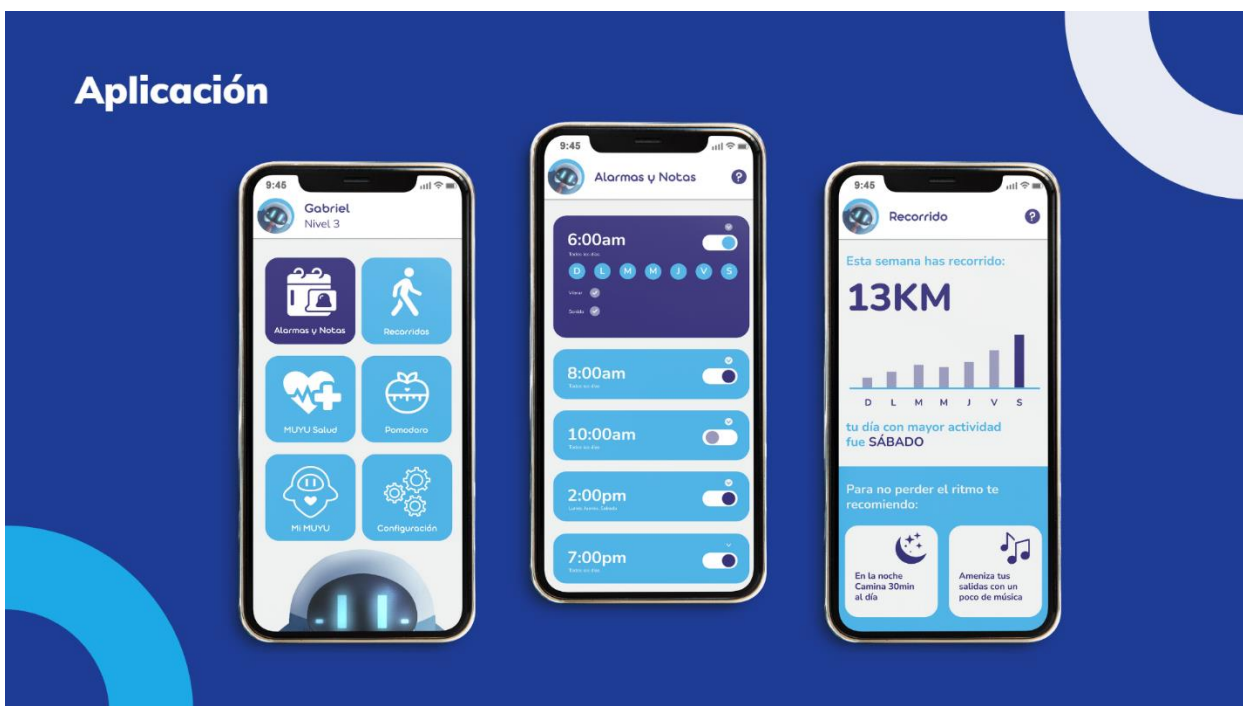
Bocetos



Boceto Final



Prototipo del App



Aplicación



Aplicación



Piezas Graficas

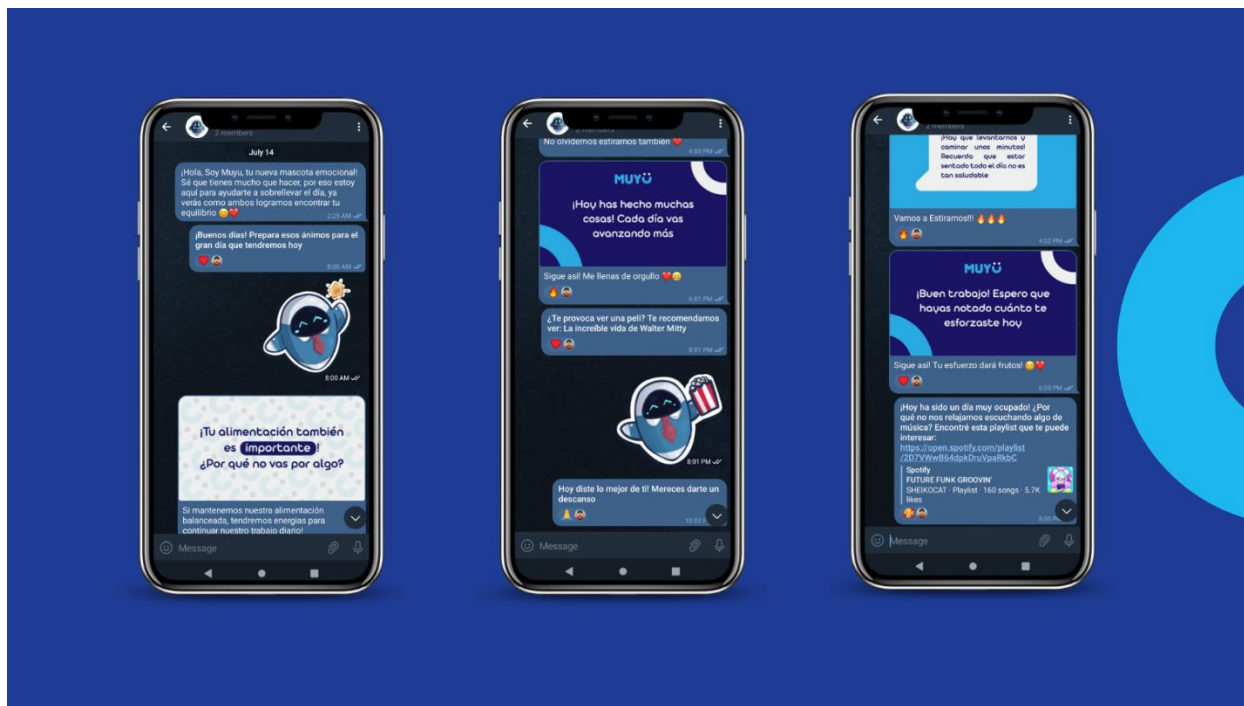
Publicidad en redes sociales



Prototipo de Stand



Fotos del ejercicio de Validación



Algunas de nuestras piezas

