

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

CARRERA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

TEMA

Incidencia del estrés en la calidad de vida laboral. Pausas activas como metodología de afrontamiento y prevención de riesgos laborales.

AUTORES

**Baquero Jaramillo, Pamela Margarita
Toro Rodríguez, Erick Jesús**

**Trabajo de Titulación
previo a la obtención del Título de
Licenciado en Psicología Organizacional**

TUTORA

Psic. Elba Narcisa Bermúdez Reyes, Msc.

Guayaquil, Ecuador

28 de agosto del 2018



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

CARRERA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **trabajo de titulación, Incidencia del estrés en la calidad de vida laboral. Pausas activas como metodología de afrontamiento y prevención de riesgos laborales**, fue realizado en su totalidad por **Baquero Jaramillo Pamela Margarita y Toro Rodríguez Erick Jesús**, como requerimiento para la obtención del título de Licenciatura en **Psicología Organizacional**.

TUTORA

f. _____

Psic. Elba Narcisa Bermúdez Reyes

f. _____

DIRECTOR DE CARRERA

Guayaquil, 28 del mes de agosto del año 2018



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, CIENCIAS Y LETRAS DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Baquero Jaramillo Pamela Margarita y Toro Rodríguez Erick Jesús.**

DECLARO QUE:

El trabajo de titulación, Incidencia del estrés en la calidad de vida laboral. Pausas activas como metodología de afrontamiento y prevención de riesgos laborales, previo a la obtención del título de Licenciatura en Psicología Organizacional, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 28 del mes de agosto del año 2018

AUTORES

f. _____

Baquero Jaramillo Pamela Margarita

f. _____

Toro Rodríguez Erick Jesús



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

CARRERA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACION

Yo, **Baquero Jaramillo Pamela Margarita y Toro Rodríguez Erick Jesús**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución el trabajo de titulación **Incidencia del estrés en la calidad de vida laboral. Pausas activas como metodología de afrontamiento y prevención de riesgos laborales**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 28 del mes de agosto del año 2018

AUTORES

f. _____

Baquero Jaramillo Pamela Margarita

f. _____

Toro Rodríguez Erick Jesús



INFORME DE URKUND

URKUND	
Documento	Incidencia del estrés en la calidad de vida laboral. Pausas activas como metodología de afrontamiento y prevención de riesgos laborales.docx (D41004582)
Presentado	2018-08-27 19:25 (-05:00)
Presentado por	elba.bermudez@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	elba.bermudez.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	Autores: Pamela Margarita Baquero Jaramillo y Eric Jesús Toro Rodríguez Mostrar el mensaje completo <div style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">0%</div> de estas 53 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Tema: Incidencia del estrés en la calidad de vida laboral. Pausas activas como metodología de afrontamiento y prevención de riesgos laborales.

Estudiantes: Toro Rodríguez Erick Jesús

Baquero Jaramillo Pamela Margarita

Docente Tutor: Psic: Bermúdez Reyes, Elba Narcisa, Mgs.

.....

Psic. Bermúdez Reyes, Elba Narcisa, Mgs.

AGRADECIMIENTO

Como primer lugar le doy gracias a Dios ya que a lo largo de mi carrera concedió la sabiduría e inteligencia necesaria para el desarrollo de cada etapa de mi vida académica, también a mi familia la cual fue un apoyo incondicional para el cumplimiento de esta meta, aun no habiendo recursos supieron entregar el todo por el todo para que hoy pueda ver cumplido en sueño de ambos mío como meta personal y de mi familia como propósito de vida, de igual forma a mis profesores que con tanto aprecio supieron ganarse mi respeto y admiración por no solo ser un docente si no también un amigo y guiador, contribuyendo con sus experiencias a lo que hoy estoy construyendo con las enseñanzas que me brindaron.

A mis compañeros que supieron darme su apoyo en el desarrollo de este trabajo de investigación aportando con sus ideas y conocimientos, a mi compañera de trabajo de titulación Pamela quien supo dar su esfuerzo y compromiso, a mi querida Psicóloga Elba Bermúdez por su paciencia y excelente predisposición, quien supo calmar mis nervios por este reto asumido al desarrollo de mi trabajo de titulación, porque gracias a ella se dio un productos de calidad a todos los que hoy leen este trabajo, Gracias nuevamente a todos creer en mí, brindarme todo el apoyo, comparto con ustedes este triunfo de forma infinita.

Toro Rodríguez, Erick Jesús.

AGRADECIMIENTO

Primero quiero agradecer a Dios por haber sido mi guía, mi proveedor, por darme la sabiduría a lo largo de toda mi carrera Universitaria, a mis padres Vicente y Fernanda quienes fueron mi apoyo incondicional a pesar de errores y aciertos que tuve, estuvieron para apoyarme para culminar mi carrera. El deseo de todo padre es ver realizados profesionalmente a sus hijos, y como olvidar el día que mi padre me dijo, que la mejor herencia que puede dejar un padre a su hija son los estudios.

A cada uno de mis maestros quienes a lo largo de mi carrera aportaron con grandes conocimientos, consejos y sobre todo apoyo para seguir en la recta final.

Agradezco a mis compañeros por su apoyo y aporte en el desarrollo de investigación, a mi compañero de trabajo de titulación Erick Toro quien esfuerzo, dedicación y apoyo hasta el final del trayecto, a nuestra maestra y tutora Psic. Elba Bermúdez por todo su apoyo y predisposición en el desarrollo del trabajo de titulación.

Gracias a cada uno de ustedes por ser parte de este triunfo y lucha.

Baquero Jaramillo, Pamela Margarita

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo de titulación a Dios por ser el guiador a lo largo de mi carrera y permitirme cumplir este sueño, a mi primo Ángel por su apoyo en los momentos que fueron difíciles de mi familia, a mi compañera Clementina por sus buenos consejos y apoyo incondicional.

A mi papá quien siempre soñaba con verme crecer y poner en prácticas los valores que supo inculcarme, siempre puso en mi la responsabilidad de que aun siendo el hermano menor debía poner el ejemplo con el argumento de que fui el único que tuvo la oportunidad de estudiar una carrera universitaria, ahora valoro mucho su esfuerzo y es por eso mi gran dedicación.

A mi madre que contra viento y marea luchó por que yo estudiara, porque yo fuera alguien más en la vida, porque siempre de brindó su respaldo ante todas mis decisiones y que aun siendo no tan buenas supo aconsejarme, quien seca mis lágrimas en los momentos duros, quien me llena de esperanza cada mañana, a ti mi madre va este gran triunfo.

Familia, amigos, compañeros, profesores y especialmente Dios, a todos va este triunfo, nunca dejen de creer en sus sueños, porque yo nunca lo haré.

Toro Rodríguez, Erick Jesús

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo de titulación primero a Dios por haber sido mi proveedor, por darme la sabiduría para tomar decisiones, enfrentar mis miedos y nuevos retos que se presentaron a lo largo de la carrera, cuando creía que no lo lograría, agradecida por que puso personas realmente especiales e incondicionales.

A mi padre Ing. Vicente Zambrano, quien anhelaba verme graduada, siendo una profesional hecha y derecha, quizás no en el tiempo que debió ser, pero papito lo logre, fuiste mi apoyo incondicional, agradezco y valoro todo el esfuerzo que diste por verme realizada profesionalmente para ti papito mi triunfo.

A mi madre Fernanda Jaramillo quien confió en mí y siempre tuvo sus palabras de aliento cuando me sentía derrotada estabas tú para decirme hijita un esfuerzo más, todo tendrá su recompensa. A mi compañerita e hija Analía quien fue mi motor de lucha, por quien decidí retomar mi carrera y saber que alguien seguiría mis pasos a ustedes esta dedicación.

Y finalmente a mis grandes amigos Heidi y Hugo quienes confiaron en mí y tuvieron palabras de aliento, fueron mi apoyo dentro de mi trabajo de titulación. A cada una de las personas quienes formaron parte de este logro con sus consejos, a quienes me hicieron prometer con esfuerzo y sacrificio cumplir la meta de verme graduada a ti por ser mi apoyo incondicional.

Baquero Jaramillo, Pamela Margarita



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

CARRERA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

PSIC. ELBA NARCISA BERMUDEZ REYES

TUTORA

f. _____

PSIC. ALEXANDRA PATRICIA GALARZA COLAMARCO MGS.

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

PSIC. SOFÍA CARRILLO SALDARRIAGA

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

INDICE

CAPÍTULO I.....	2
INTRODUCCIÓN.....	2
1.1. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.2. Planteamiento del problema de investigación.....	5
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.4. OBJETIVOS.....	7
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	7
1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO	8
2. APROXIMACIÓN TEÓRICA AL ESTUDIO DEL ESTRÉS LABORAL.....	8
2.1. Acercamiento histórico al estrés	8
2.2. Conceptualización del estrés	9
2.3. El estrés como respuesta adaptativa	11
2.4. Tipos de estrés	12
2.4.1. Eustrés: estrés positivo o beneficioso	12
2.4.2. Distrés: estrés negativo o perjudicial.....	13
2.5. Fases del estrés	14
2.5.1. Fase de alarma	14
2.5.2. Fase de resistencia	14
2.5.3. Fase de agotamiento.....	15
2.6. El estrés laboral	15
2.6.1. Historia del estrés laboral.....	15
2.7. Definición de estrés laboral.....	17
2.8. Factores desencadenantes (estresores) del estrés laboral	18
2.8.1. Estresores individuales	19
2.8.1. Estresores del entorno o extra organizativos	20
2.8.1. Estresores organizativos	20
2.9. Efectos del estrés laboral.....	21
2.9.1. Efectos del estrés laboral en las personas.....	22
2.9.2. Efectos del estrés laboral en las organizaciones	22
2.10. El Papel de la organización frente al estrés y prevención de riesgos 23	
2.10.1. Evaluación y gestión de riesgos.....	23
2.10.2. Prevención del estrés Laboral.....	25
2.10.3. Solución de problemas relacionados al estrés laboral	27
2.10.4. Gestión de estresores en el trabajo (tarea, personales y ambientales).....	28

2.10.5. Incidencia del estrés laboral sobre la calidad de vida y la salud ocupacional	29
2.10.6. El estrés laboral y su relación la calidad de vida laboral	30
3. Pausa activa.....	32
3.1. Ventajas de realizar pausas activas laborales	33
3.2. Beneficios de las pausas activas	33
CAPITULO III	35
MARCO METODOLOGICO	35
CAPITULO V.....	41
ANALISIS DE LOS DATOS	41
ANEXOS Y APÉNDICE	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Población.....	36
----------------------------	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1 Género.....	41
Gráfico No. 2 Estado civil.....	42
Gráfico No. 3 Composición generacional de la empresa	42
Gráfico No. 4 Años de servicio en la empresa	43
Gráfico No. 5 Nivel de estudio	44
Gráfico No. 6 ¿Le preocupa la incertidumbre económica y política que vive el país?	44
Gráfico No. 7 ¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a los salarios bajos?	45
Gráfico No. 8 ¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a la inestabilidad laboral?	46
Gráfico No. 9 ¿Con que frecuencia le preocupa la falta recursos económicos u otros recursos para poder desempeñar su trabajo?	47
Gráfico No. 10 ¿Con que frecuencia siente frustración respecto a sus expectativas de crecimiento laboral?	48
Gráfico No. 11 ¿Con que frecuencia siente preocupación cuando los plazos para cumplir planes, metas, objetivos y niveles de producción son muy estrictos?	48
Gráfico No. 12 ¿Le origina preocupación la falta de priorización de las actividades?	49
Gráfico No. 13 ¿Le genera preocupación los desacuerdos producidos por la falta de comunicación?	50
Gráfico No. 14 ¿Le produce preocupación la insuficiente orientación y falta de apoyo de los superiores?	50
Gráfico No. 15 ¿Le genera preocupación cuando tiene demasiado trabajo que hacer?	51
Gráfico No. 16 ¿Le produce preocupación los cambios no planificados en el modo de hacer su trabajo?	52
Gráfico No. 17 ¿Las exigencias de mantener un alto nivel de desempeño son causas de preocupación?	52
Gráfico No. 18 ¿Le produce preocupación la falta de desarrollo para ejercer un cargo jerárquicamente mayor?	53

Gráfico No. 19 ¿Le puede generar preocupación tener personas bajo su mando?.....	53
Gráfico No. 20 ¿Le genera preocupación la discriminación y el favoritismo más menos evidentes?.....	54
Gráfico No. 21 ¿Le produce preocupación el liderazgo confuso?.....	55
Gráfico No. 22 ¿Le produce preocupación la falta de estímulos y monotonía en el puesto de trabajo?	56
Gráfico No. 23 ¿Le produce preocupación el miedo a perder su trabajo? ...	57
Gráfico No. 24 ¿Le produce preocupación el elevado nivel de responsabilidad del cargo?	58
Gráfico No. 25 ¿Le produce preocupación mantener concentración absoluta en sus actividades durante un largo periodo de tiempo?	59
Gráfico No. 26 ¿Le causa preocupación las excesivas jornadas de trabajo?	59
Gráfico No. 27 ¿Le produce preocupación la ausencia de incentivos?	60
Gráfico No. 28 ¿Le preocupa la falta de posibilidades para conciliar la vida laboral con la personal?	61
Gráfico No. 29 ¿Le preocupa la actitud de su familia por tener que trabajar muchas horas?	62
Gráfico No. 30 ¿Una personalidad competitiva, de altas expectativas y perfeccionista es fuente de preocupación?.....	63
Gráfico No. 31 ¿Le produce preocupaciones la falta de motivación en el equipo de trabajo al cual pertenece?.....	64
Gráfico No. 32 ¿Le preocupa la falta de colaboración por parte de compañeros de trabajo?	65
Gráfico No. 33 ¿Le causa preocupación imponerse metas muy elevadas que implican un esfuerzo más allá de sus capacidades?	66
Gráfico No. 34 ¿Le preocupan los pensamientos negativos y los malos recuerdos?	67
Gráfico No. 35 Sensación de cansancio extremo o agotamiento	68
Gráfico No. 36 Imposibilidad de conciliar el sueño.	69
Gráfico No. 37 Los problemas en su trabajo le han llevado a consumir algún medicamentos como ansiolíticos, antidepresivos o somníferos.....	70
Gráfico No. 38 Disminución del interés sexual.....	71

Gráfico No. 39 Ha sufrido alguno de los siguientes síntomas : ansiedad, irritabilidad, depresión, falta de energía o problemas gastrointestinales, atribuidos al estrés.....	72
Gráfico No. 40 Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.....	73
Gráfico No. 41 he sentido ganas de no ir al trabajo.	73

RESUMEN

El presente trabajo de titulación tiene como objetivo analizar la Incidencia del estrés en la calidad de vida laboral en la matriz Guayaquil. Para el efecto se procedió a realizar entrevistas semi estructuradas a fin conocer la realidad sobre la cual se sustenta dicha organización, se llevó a cabo bajo un enfoque mixto, enfoque nos dará mayor probabilidad de análisis y estudio e identificar percepciones que generen estrés en la oficina central de la ciudad de Guayaquil. Se encuestó a 221 trabajadores, de diferentes áreas entre mandos medios y altos para el respectivo levantamiento de información. A partir de los resultados obtenidos, concluyendo la falta de pausas activas a nivel cognitivo durante las jornadas laborales, esta propuesta tiene un alcance general a todos los colaboradores de la organización, logrando obtener una mejora continua en la calidad de vida y productividad de los colaboradores, en donde logremos impactar con nuevas técnicas destinadas a aumentar la velocidad en los pensamientos y tener una mejor capacidad de focalización y afrontamiento de estrés causado por el trabajo.

Palabras claves: Estrés laboral - calidad de vida laboral - prevención de riesgos laborales - pausas activas.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de titulación, Incidencia del estrés en la calidad de vida laboral. Pausas activas como metodología de afrontamiento y prevención de riesgos laborales, tiene como objetivo prevenir el desgaste producido por el estrés laboral en los miembros de la organización objeto de estudio, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la salud laboral y aportar a la eficacia organizacional a través de una estrategia de pausas activas.

El trabajo como tal, es una función esencial en la vida de las personas, dado que pasa la mayor parte de su tiempo en una empresa, organización e institución, y en la mayoría de los casos le dedica más tiempo de lo normal. El tiempo de permanencia en la empresa lo expone mayormente a los riesgos psicosociales, sin embargo, estos varían de acuerdo con la naturaleza del trabajo en que se desenvuelva. Por lo tanto las organizaciones, se ven en la necesidad de responder ante los riesgos y deben desarrollar mecanismos para brindar bienestar y seguridad a sus empleados, pero en la práctica dista mucho ser así.

Los procesos de competitividad del mundo globalizado contribuyen a aumentar el estrés y los trastornos relacionados con el trabajo. En reciente investigación la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reveló que el estrés relacionado con el trabajo tiene “un costo de miles de millones para la sociedad mundial en gastos anuales directos e indirectos”. Además, el estrés ocasiona un alto costo humano por los problemas de ansiedad, sufrimiento”.

El estrés se presenta en el trabajador cuando agota todos los recursos que posee para hacer frente a las labores, genera diversas manifestaciones, de índole física, psíquica y social, que van acompañadas de síntomas de irritabilidad hasta la depresión. Este se asocia al desgaste y bajo rendimiento del trabajo, generando en algunos casos pérdidas en la producción, conflictos de índole personal en su calidad de vida, accidentes laborales, llegando a producir ausentismos o incluso la renuncia inmediata de los casos más comprometidos, por lo que es importante aprender y conocer qué tipos de

técnicas y procedimientos eficaces se pueden emplear para su manejo adecuado.

Este contexto, hay mayores exigencias laborales e inseguridad laboral, que han contribuido al incremento de la competencia, a un trabajo intensivo y ejecutado a través de largas horas de trabajo en turnos rotativos y con menores posibilidades de empleo. Todo esto, sumado al temor de perder el trabajo, lo que incide notablemente en un bajo nivel motivación, satisfacción y estabilidad económica atraviesa por graves consecuencias, afectando la salud mental y bienestar de los trabajadores.

Para García y González, et. al. (2014) Los síntomas del estrés como la alteración de los ritmos biológicos y psicológicos, la inestabilidad, depresión, inseguridad e incertidumbre interfieren en la salud del trabajador y, en el ambiente laboral; el aumento de los niveles de estrés dificulta la integración al trabajo. Aunque todos los trabajos son potencialmente estresantes, las tensiones varían considerablemente, en función de cada individuo y forma de afrontamiento.

A lo largo del tiempo, la búsqueda de modelos de vida más saludables ha sido en todos los campos (educativa, económica, política, deportiva o filosófica, entre otros) y el medio para conseguirla ha sido a través del esfuerzo, las creencias que la recreación, actividad física y especialmente en el trabajo, con el fin de llegar a un estado de bienestar. Tener la calidad de vida en el trabajo (CVT) implica tener una participación proactiva en la solución de problemas y toma de decisiones organizacionales; se relaciona especialmente con el bienestar, satisfacción, seguridad, identificación e integración al puesto de trabajo, así como en la administración adecuada de su tiempo libre para armonizar vida laboral y familiar.

Crear un ambiente saludable para el trabajador mediante una estrategia de pausa activas o gimnasia laboral, que no es otra cosa que aquellos ejercicios mentales y físicos, que ejecuta un trabajador mediante diferentes técnicas por un corto tiempo, con la finalidad de revitalizar, oxigenar, movilizar, refrescar, e integrar al personal, de tal manera que se integre al personal de forma socio-afectiva durante la ejecución de las pausas activas.

Esta investigación se busca determinar la incidencia del estrés en la calidad de vida laboral, con la finalidad de diseñar estrategias de Pausas Activas como metodología de afrontamiento y prevención de riesgos laborales en la organización objeto de estudio, que se encuentra ubicada en la ciudad de Guayaquil, y se dedica a la importación y comercialización de repuestos automotrices, industriales y agrícolas, lleva 45 años en el mercado. Para esto se aplicó un cuestionario de estrés laboral que consta de 40 preguntas, dividido en 4 dimensiones donde comúnmente se genera estrés en el ámbito laboral, los cuales son: factores ambientales, organizacionales, personales y síntomas asociados al estrés.

1.1. JUSTIFICACIÓN

Durante los últimos años el estrés laboral es uno de los fenómenos más importante a ser investigado, se trata de un fenómeno complejo que requiere de una comprensión adecuada, ya que resulta difícil y requiere tomar en consideración varios conceptos relacionados con la salud y el bienestar de las personas.

El estrés laboral puede causar afectaciones físicas y psíquicas en cada individuo, comprometiendo su entorno familiar y laboral, bajo esta premisa urge realizar la presente investigación con la finalidad de reducir los niveles de estrés y prevenir el desgaste producido por el estrés laboral en los miembros de la organización objeto de estudio, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la eficacia y productividad organizacional, generando un impacto positivo en las relaciones laborales de la empresa objeto de estudio.

La investigación es factible y viable, ya que contó con el apoyo de la organización objeto de estudio y los trabajadores, que permitió identificar los factores desencadenantes del estrés laboral, los factores de riesgo de Burnout, y la relación entre estrés laboral y la calidad de vida de trabajo, para finalmente encontrar la metodología para la inserción de pausas activas para afronta y prevenir los riesgos laborales. Es de importancia para la organización, porque anteriormente no se ha llevado un estudio similar, y el que se realizo va a permitir implementar mejoras al sistema social de la empresa para disminuir el estrés o sus efectos negativos en la salud,

generando así un ambiente laboral más favorable y un equipo de trabajo más comprometido y saludable.

En nuestro país de acuerdo al artículo publicado por el diario EXPRESO, con fecha 12 de Septiembre del 2012, ya anunciaba que el 10% de los ecuatorianos sufre de estrés, el 49% manifestó que padece de dolor de cabeza, síntoma que también se asocia con el porcentaje de estrés antes mencionado. El estudio, es parte de una investigación mensual que también se realiza en México, Venezuela, Panamá y Colombia. Se trata de la aplicación de un cuestionario cuantitativo de preguntas cerradas. Así, se pide a la persona que indique qué enfermedades ha tenido en los últimos 15 días. Se le presenta una lista para que escoja las opciones.

Así mismo, una investigación de la Revista Electrónica ENFOQUE (2014) de la Universidad San Francisco de Quito, menciona que el siglo XXI trajo consigo una de las enfermedades más generalizadas y silenciosas. El estrés, más allá de ser parte del mundo laboral y académico, es una patología que puede afectar seriamente la salud de las personas, esto se debe a la época en la que vivimos y las demandas sociales a las que nos enfrentamos provocan un alto nivel de exigencia y por consiguiente, de estrés.

1.2. Planteamiento del problema de investigación

Antecedentes

El trabajo es parte consustancial de la vida de las personas, constituye la fuente de ingresos, de satisfacción personal y proporciona una sensación de logro e integración social. Sin embargo, para otras personas se convierte en una amenaza latente, las largas horas de trabajo, los turnos rotativos, las relaciones entre jefe y subordinados, el clima organizacional, la monotonía de las tareas, etc., los cuales pueden generar niveles de estrés.

El estrés probablemente es el riesgo psicosocial número uno para la mayoría de las organizaciones de nuestro país y el mundo; pone en peligro la seguridad laboral y disminuye la productividad de la empresa. Por consiguiente, los índices que evidencian esta problemática son extensos y

variados, ellos resaltan la relación directa entre los Factores Psicosociales del Trabajo, la salud y el rendimiento de los trabajadores.

Considerando las exigencias del trabajo y/o funciones designadas, puede evidenciarse la afectación de la calidad de vida mediante el aumento de nivel de estrés a causa del trabajo, viéndose perjudicada principalmente la salud física y mental de los colaboradores, al permanecer largas horas frente a un monitor, una errada postura o incluso cumplir con extensas jornadas de trabajo.

La problemática surge en una empresa matriz de la ciudad de Guayaquil, donde, luego de varias visitas se pudo observar las siguientes evidencias blandas: trabajo bajo presión, fatiga, complejidad en las funciones, sobre carga de responsabilidad, alto volumen de trabajo, comunicación interna disfuncional, entre otros, estos aspectos podrían ser una amenaza para la salud y el bienestar de los trabajadores y también afectaría a sus relaciones familiares y emocionales.

Es importante, tomar en cuenta estos aspectos, reducirlos en su primera aparición e incluso prevenirlos, ya que si no se toman medidas pueden causar bajo nivel de productividad, ausentismo, altos niveles de rotación y causar enfermedades o accidentes en los trabajadores; en otros escenarios, la empresa puede verse afectada gravemente al tener que pagar personal ausente, contratar personas para su remplazo e incluso liquidaciones de contrato.

Descripción del Objeto de Investigación

“El estrés laboral es considerado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) una epidemia global. Es el único riesgo ocupacional que puede afectar al ciento por ciento de los trabajadores. Genera alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes. Por otro lado, el trabajo itinerante causa alteraciones del sueño, digestivas, psicológicas, sociales y familiares, y riesgos de accidentes.” (Nación, 2005).

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿De qué manera se podría prevenir y reducir el nivel de estrés en la organización objeto de estudio, con la finalidad de mejorar la calidad de vida del trabajador?

Preguntas secundarias:

- ¿Qué factores de riesgos psicosocial están presentes en la organización objeto de estudio?
- ¿Cuál es el factor de mayor riesgo que podría ocasionar Burnout en la organización?
- ¿Qué relación existen entre el estrés laboral y la calidad de vida?
- ¿Las pausas activas son un mecanismo para reducir el estrés laboral?

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Prevenir el desgaste producido por el estrés laboral en los miembros de la organización objeto de estudio, a través de una estrategia de pausas activas, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento salud laboral y productividad organizacional.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar los factores desencadenantes del estrés laboral, que están presentes en la organización.
2. Identificar el mayor factor de riesgo de burnout, que están presentes en la organización.
3. Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida.
4. Proponer una estrategia de pausas activas para afrontar y prevenir riesgos laborales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. APROXIMACIÓN TEÓRICA AL ESTUDIO DEL ESTRÉS LABORAL

2.1. Acercamiento histórico al estrés

El primer concepto de estrés fue formulado por Cannon, en el año 1929, desde un enfoque biológico; lo conceptualizó como una reacción de lucha o huida ante situaciones amenazantes. Posteriormente Hans Selye (1975) por Alonso y Fernández (2010) manifestó que fue el primer investigador que utilizó el término estrés para describir originalmente un fenómeno no específico que representa la reunión de los síntomas producidos por una gran variedad de agentes nocivos. Observó que todos los pacientes a quienes estudiaba, aparte de la enfermedad que padecieran, presentaban síntomas comunes tales como: fatiga, pérdida del apetito, bajada de peso y debilidad, entre otros síntomas. Por ello, Selye denominó a este conjunto de síntomas el síndrome de estar enfermo.

En 1950 publicó su investigación más conocida: Estrés. Un estudio sobre la ansiedad. El término estrés proviene del campo la física y hace referencia a la presión que ejerce un cuerpo sobre otro, lo que se conoce como la fatiga de materiales, aquel que más presión recibe es el que puede destrozarse. Posteriormente este término fue asumido por la psicología y paso a denominarse como el conjunto de síntomas psicofisiológicos, que también se conocen como síndrome general de adaptación.

Los estudios de Selye (1975) posteriormente llevaron a plantear que el estrés es la respuesta inespecífica del organismo a cualquier demanda a la que un cuerpo sea sometido. En la actualidad existen dos conceptos diferentes a tener en cuenta: el eustrés, para designar al sistema de respuesta norma con el cual convivimos y afrontamos situaciones cotidianas y el distrés como el sistema de respuesta disfuncional, anormal o patológica.

Según la Real Academia Española (RAE), el vocablo estrés se define como la tensión provocada por situaciones agobiantes que originan situaciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. Bonfil (2016, p. 28)

2.2. Conceptualización del estrés

Según Sierra (2003) el estrés se atribuye a un hecho habitual en la vida del ser humano; cualquier persona con mayor o menor frecuencia, lo ha experimentado en algún momento de su existencia. El más mínimo cambio al que se expone una persona, podría provocárselo.

La palabra estrés es utilizada para referirnos a una extensa variedad de estados entre los que se encuentra un individuo afectado, por muy diversas presiones, por esta razón se encuentran muchas dificultades para poder definirlo, explicarlo y delimitarlo. Martín-Daza (1990) manifestó que el origen de estas dificultades posiblemente se deba a la compleja naturaleza de este fenómeno y la superficialidad con que se utiliza este término en nuestro lenguaje cotidiano, por lo tanto, se infiere que el término estrés adquiere diferentes connotaciones de una persona a otra, de tal manera que, lo que para un individuo resulta estresante, para otro no lo es, por lo tanto habrá personas a las que el estrés no lo afecte.

Esta indefinición del término, para Bonfill, (2016, p 29) “hace que se use con significados diferentes según el punto de vista de cada autor, el uso del vocablo estrés se ha popularizado tanto en la sociedad que contribuye a generar confusión del término”.

El estrés forma parte de nuestras vidas y está implicado en los mecanismos psicológicos de adaptación humana. Bonfill (2016) citando a Limonero (2009) manifiesta que el estrés es un proceso adaptativo y de emergencia, necesario para la supervivencia de la persona, a diferencia de otros autores, el estrés “no es una emoción, sino el proceso por el cual el individuo responde a los acontecimientos ambientales y psicológicos que percibe como amenazantes o desafiantes”.

Actualmente el estrés se asocia a una sobrecarga emocional vinculada a exigencias ambientales que experimenta la persona y que puede ocasionar un elevado nivel de tensión que pone en riesgo su salud. Desde esta perspectiva, se entiende el estrés como una respuesta fisiológica y psicológica del cuerpo ante un estímulo que puede ser un evento, objeto o persona. El estrés implica estar sometido a una gran presión que resulta en incomodidades, molestias y frustraciones mayores o menores de la vida cotidiana Carrillo-Saucedo et al., (2008) referenciado por Bonfill (2016).

En la misma línea de pensamiento, Labrador (1992) en Bernardo de Quirós Aragón (2007) manifiesta que se considera que una persona sometida a estrés cuando ha de hacer frente a demandas que sean difíciles de sobrellevar, por lo tanto, el individuo se encuentre estresado depende tanto de las demandas del medio como de sus propios recursos para hacerle frente.

Al respecto Sandin (1999) en Bonfill (2016. p 29) manifestó que “la persona emite una respuesta de estrés que consiste en un importante incremento de la actividad fisiológica y cognitiva del organismo, que, a su vez, se prepara para una intensa actividad motora”. De esta forma el estrés ha de entenderse como una respuesta, como un estímulo y como activación inadaptativa. Hoy se asume que el estrés abarca tanto el ámbito social, psicológico como el biológico.

Sin embargo, otros autores presentan al estrés como un estímulo de supervivencia, así como un factor perjudicial en el desgaste de la salud. Norem y Cantor citados por Díaz y Latorre (2015, p. 362) hacen referencia a este mecanismo defensivo indicando que “el estrés puede utilizarse eficazmente como un elemento motivador para la resolución proactiva de problemas mediante la anticipación y la planificación de todos los posibles resultados ante una determinada situación”

Esta paradoja sobre los efectos beneficiosos, frente a los perjudiciales del estrés ha sido resuelta históricamente, según Holmes y Rahe citados por Díaz y Latorre (2015, p. 362). Estableciendo que es la cantidad (frecuencia,

intensidad y duración) del estresor externo la que determina si el estrés es un debilitador o un facilitador.

En la medida en que una persona este expuesta a situaciones generadoras de estrés se podrá indicar el nivel de perjuicio o el beneficio a la salud, estableciendo que a menor tiempo, menor es el riesgo de acuerdo a lo manifestado por Alonso-Fernández, (2010, p. 117). Carver y Connor-Smith citado por Díaz y Latorre (2015) mencionan que “el estrés se considera, de forma general, como la experiencia de anticipar o percibir adversidad en nuestros esfuerzos orientados a una meta” (p. 362).

2.3. El estrés como respuesta adaptativa

El estrés es la respuesta adaptativa del organismo ante factores que generan tensión o ansiedad. Todos los organismos ante situaciones estresantes presentan esta respuesta fisiológica de activación generalizada que forma parte de nuestra vida cotidiana. A lo largo de los tiempos se ha demostrado que es un impulso positivo para nuestra supervivencia, así como para ayudarnos a enfrentarnos y adaptarnos a los cambios. Según Gutiérrez y Vilorio-Doria (2014), el estrés es una respuesta natural a las nuevas condiciones a favor de la homeostasis.

Experimentamos estrés cuando no podemos conservar o rescatar este equilibrio propio. Mantener una condición interna estable todo el tiempo, esto es homeostasis, puede llegar a resultar difícil en la medida que todas las personas de una u otra manera, sean estas en mayor o menor medida que deben exponerse a agentes nocivos de la cotidianidad, como lo son las situaciones laborales, situaciones en el hogar, relaciones interpersonales, etc.

En este sentido el estrés puede presentarse como un estímulo de supervivencia, así como un factor perjudicial en el desgaste de la salud. Norem y Cantor citados por Díaz y Latorre, (2015, p. 362) hacen referencia a este mecanismo defensivo indicando que “el estrés puede utilizarse eficazmente como un elemento motivador para la resolución proactiva de problemas mediante la anticipación y la planificación de todos los posibles resultados ante una determinada situación”.

La respuesta adaptativa está ligada a las características únicas y significado que una determinada situación para cada sujeto, puesto que diferentes personas pueden tener distintas apreciaciones de un mismo escenario de eventos.

(Durán, 2010, p. 75) se puede decir que, dependiendo del grado de exposición al estrés, este podría no ser tan perjudicial después de todo, más bien serviría como motor de impulso para la resolución de situaciones en todos los contextos.

2.4. Tipos de estrés

El estrés es un mecanismo de respuesta, por lo tanto, en condiciones adecuadas puede favorecer la auto conservación, mientras de que igual manera, puede alterar gravemente la salud y bienestar de una persona. Díaz y Latorre (2015), menciona que “es importante aclarar que no todos los tipos de estrés son negativos; de hecho, cierto nivel de estrés es importante para sobrevivir y evitar entrar en un estado de apatía generalizada”. (p. 362)

Alonso-Fernández (2010), hace referencia a la existencia estrés positivo mencionando- que “dentro de la gama de estreses, hay que distinguir dos grados extremos: el grado tenue de estrés que opera como un estímulo conveniente o necesario para vivir y el grado excesivo o desbordante”. (pp. 112-113) En este sentido se caracteriza dos tipos de estrés: el distrés que es considerado el polo negativo del estrés y el eustrés considerado como una respuesta positiva.

2.4.1. Eustrés: estrés positivo o beneficioso

Alonso-Fernández, (2010), caracteriza este tipo de estrés como una respuesta saludable hacia el entorno y menciona tiene “efectos positivos, plasmados en forma de una activación del sistema individual de alerta” (p. 112). Este estrés representa una interacción con su estresor, pero manteniendo su mente abierta, creativa y preparada para una función óptima y equilibrada.

Korman citado por Duran, (2010) hace referencia a que todas las personas están expuestas a este tipo de estrés, mismo que debe mantenerse en un

punto óptimo para permitir resultados favorables y hace hincapié en que “existe un nivel de estrés óptimo para cada persona”.(p. 74) A través de la estimulación recibida por este tipo de estrés se puede llegar a la consecución de tareas, objetivos y metas propuestas por el individuo.

2.4.2. Distrés: estrés negativo o perjudicial

Al referirse al distrés como aquellos niveles de estrés desproporcionados que inducen al desarrollo de diversas patologías en las que se vea afectada la conducta del individuo en la organización y sus tareas para Alonso-Fernández, (2010) menciona que el distrés es fenómeno crónico y que “gradualmente conduce a la aparición de una serie de síntomas clínicos psíquicos, vegetativos o conductuales, acompañados de ciertos datos analíticos y de alteraciones de la actividad laboral”. (pp. 126-127).

Alrededor del año 13, periodo en el que se ubica al viejo idioma francés (oldfrench), se utilizó el concepto distress o destresse, heredado del galo-romance districtia, ‘aflicción’. La palabra distress actualmente hace alusión al dolor o sufrimiento que afecta el cuerpo o la mente. Durante el 1300, donde puede ubicarse al inglés y francés medios, surge la palabra stress, producto de la reducción de la palabra distress, y utilizada para señalar ‘dificultad, adversidad, fuerza o presión’. Galán y Camacho, (2012, p. 60).

Galán y Camacho (2012) hacen énfasis evitar la exposición a situaciones o ambientes cargados de estrés por periodos prolongados ya sea en el aspecto familiar o laboral, menciona que el “distrés o estrés crónico puede ser tan dañino y peligroso”. (p. 166) Cuando se hace al estrés, por lo general se hace referencia al distrés o hiperestrés y en consecuencia a sus efectos negativos para la salud.

Vemos como a lo largo de nuestras jornadas laborales existen indicios claros por lo que provoca estrés negativo, el exceso de trabajo, la falta de conocimiento o cuando el colaborador se siente frustrado. Todos estos indicios desencadenan desequilibrio psicológico y fisiológico que son dañinos y que termina causando peligro y reduciendo la productividad del individuo.

2.5. Fases del estrés

Cannon citado por Galán y Camacho, (2012) menciona “que el estrés no sólo es un conjunto de estímulos del medio ambiente que alteran el organismo, sino que, además, posee tres fases descriptivas”.(p. 102) La conceptualización del estrés en tres fases sucesivas permitió que rápidamente sea acogida por las diferentes disciplinas enfocadas en la salud y bienestar de las personas, otorgando un completo en el que se identificaban los daños y perjuicios relativos al estrés identificando; la fase de alarma, la fase de resistencia y la fase de agotamiento.

2.5.1. Fase de alarma

Galán y Camacho, (2012) caracterizan que en la fase de alarma “el cuerpo responde inicialmente al estresor por medio de una serie de cambios que buscan reducir la resistencia al estímulo”. (p. 102). Es en esta primera fase en la que el cuerpo reconoce al estrés y es aquí cuando estos síntomas iniciales preparan a su cuerpo y mente el hacer frente o huir del estrés.

Alonso-Fernández, (2010) menciona que esta fase generalmente se manifiesta mediante “taquicardia, aumento de la tensión arterial o de la frecuencia respiratoria, temblores, hipersudoración o insomnio” (p. 115) todos estos síntomas presentes desencadenan nuestro cuerpo al experimentar estos tipos de cambios en la que afectan a nuestro organismo generando cambios hormonales.

2.5.2. Fase de resistencia

Galán y Camacho, (2012) mencionan que el organismo es forzado a adaptarse a la nueva situación, pero en constante búsqueda de un estado inicial “movilizando todos los recursos posibles para recuperar el estado normal de homeostasis”. (p. 102) En esta segunda fase en la que debe estar resuelta la fuente llamada estrés, en la cual el proceso de homeostasis comienza a dar equilibrio.

Alonso-Fernández, (2010) menciona que esta fase se caracteriza por “la estimulación del sistema neuroendocrino, con una masiva liberación de ACTH y cortisol, sustancias del eje hipofiso-adrenal consideradas como las hormonas del estrés y la depresión” (p. 115). Nuestro organismo mantiene una activación fisiológica en el que trata de superar la amenaza o adaptarse a ella, esto puede durar un largo periodo de tiempo o a su vez el organismo sobrevive a este tipo de liberación hormonal.

2.5.3. Fase de agotamiento

El organismo agota todos sus recursos posibles y muchas veces pierde su capacidad de activación o adaptación para Galán y Camacho, (2012), mencionan que esta última fase trae consecuencias muy graves debido a la explosión crónica a una situación de estrés en la que “se agotan eventualmente los recursos del organismo, de manera que éste funciona a una capacidad inferior a la normal”. (p. 102).

Alonso-Fernández, (2010) hace énfasis en la aparición de enfermedades de adaptación como “úlceras pépticas, colon irritable, enfermedad coronaria, hipertensión arterial, etc.”. (p. 115)

2.6. El estrés laboral

2.6.1. Historia del estrés laboral

El estrés ha estado presente de manera desapercibida a lo largo del desarrollo de la historia de la humanidad, en antigüedad las personas han realizado diferentes actividades con el propósito de garantizar su supervivencia, ya sea en actividades agrarias, militares o productivas. Alonso-Fernández (2010) menciona que el estrés ha sido una constante en la vida humana, pero “su irrupción ha tomado una forma tumultuosa y masiva en la cultura occidental a partir de la revolución científico-industrial, o sea, a lo largo de los dos últimos siglos”-(p. 112).

En un principio las actividades laborales estaban vinculadas principalmente a un sector de la población forzado a cumplir con ciertas tareas bajo el sistema de la esclavitud, en lo posterior se fueron desarrollando diferentes sistemas

en los que consideraba voluntaria la participación fabricas e industrias, pero todavía bajo condiciones inseguras y no bien remuneradas. Con el cambio de época y diferentes acontecimientos de alcance mundial los trabajadores lograron alcanzar un estatus de importancia en los sistemas productivos, mismo que evidencia con los avances e investigaciones para garantizar su salud y seguridad.

El estudio del estrés laboral y sus consecuencias sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores y sobre la productividad de las organizaciones es en la actualidad un tema de interés central para las sociedades y para los gobiernos. Gil-Monte (2010, p. 69).

Acorde a esta tendencia mundial las empresas y los organizamos públicos a nivel nacional han demostrado su interés por mejorar calidad de vida laboral con un conjunto de normas y políticas que no hacen más que precautelar la integridad de los individuos.

Omar (2014) menciona que las “situaciones estresantes son el producto de dos sistemas intervinientes: sujeto y medio ambiente, de manera que el proceso del estrés depende de la evaluación que el sujeto hace de la situación, en el sentido de considerarla amenazante o no”. (p. 209)

El ambiente de una organización presenta múltiples situaciones que pueden generar estrés en los colaboradores y de ahí la importancia de caracterizar una definición de estrés laboral.

Se entiende por estrés la sobrecarga de temor o ansiedad que experimenta un sujeto cuando opera sobre él una enérgica presión externa. También podría definirse como la respuesta emocional y corporal a un acontecimiento infortunado o una situación de agobio”. Alonso-Fernández, (2010, p. 111).

El estrés está presente en toda actividad humana, por lo tanto, la salud puede verse afectada por el estrés adicional que implica el cumplimiento de las responsabilidades profesionales. Peiró y Rodríguez, (2008), mencionan que el estrés laboral debe ser estudiado con el propósito de tomar “acciones para prevenir, eliminar o reducir la situación estresante, para interpretar la situación

de una forma más positiva, o para aliviar sus efectos y consecuencias negativas”. (p. 77)

La organización debe ser la responsable de tomar estrategias preventivas que gestionen y disminuyan todos aquellos estresores que repercuten sobre el colaborador (pp. 159-160). En este sentido las organizaciones deben dejar el papel indulgencia para pasar a tomar acción, es decir gestionar planes junto a los departamentos de talento humano para combatir y reducir los efectos nocivos de estrés.

Una característica que indica la presencia del estrés laboral a un nivel poco saludable “se encuadra en la sensación de haberse quedado sin combustible energético, característica que inspiró la metáfora del síndrome del quemado (burnout) y las designaciones de “síndrome de desmotivación laboral” o síndrome de desgaste profesional”. Alonso-Fernández (2010, p. 127).

2.7. Definición de estrés laboral

Para Peiró y Rodríguez, (2008) El estrés laboral se ha considerado una experiencia subjetiva de una persona, “producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella” (p. 69) Con el paso del tiempo las investigaciones han ayudado a entender y optimar significativamente los ambientes laborales, permitiendo entender mejor el complejo vinculo existente en entre las personas y las organizaciones.

Estrés Laboral un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo que generan y una reacción individual congruente con la percepción del estresor laboral. Durán (2010, p. 76).

El estrés es percibido por los colaboradores ante la búsqueda de satisfacer la demanda de tareas por parte de una organización y la dificultad o incapacidad para conseguir dichos resultados. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2013, p. 2) menciona que existen muchas situaciones o elementos que intervienen en los ambientes laborales y puntualiza que “el estrés en el trabajo se relaciona con múltiples factores, incluidos los factores psicosociales,

horarios de trabajo, métodos de trabajo, ambiente de trabajo y el equilibrio entre vida y trabajo”.

Gutiérrez y Vilorio-Doria, (2014) hacen referencia a que la presencia de estrés en los colaboradores es un indicador negativo que debe ser gestionado a la mayor brevedad posible pues “un trabajador que se encuentre estresado suele enfermarse con más frecuencia, tener poca o ninguna motivación, ser menos productivo y tener menor seguridad laboral, incidiendo en la entidad donde trabaja con una perspectiva de éxito negativa”. (p. VII)

Los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico y van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión y trastornos psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infarto agudo, úlceras de estómago o dolor de espalda). Vieco y Abello (2013, p. 358)

Las organizaciones deben estar altamente preocupadas por ofrecer unas condiciones de trabajo favorables para los colaboradores, reduciendo o eliminando peligros que puedan afectar la salud trabajadores y por lo tanto la productividad.

Díaz y Latorre (2015) mencionan que “el estrés laboral, por sus consecuencias sobre la productividad, la salud mental y física y sobre la satisfacción personal, ha sido y es ampliamente estudiado”. (p. VII). Expertos hacen estudios de los riesgos que existen por estrés laboral, ya que ayudan a conocer y saber manejar de manera óptima el estrés, buscando el bienestar laboral de los colaboradores.

2.8. Factores desencadenantes (estresores) del estrés laboral

Se utiliza la palabra estresor cuando hablamos del estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en el trabajador. Dichos factores hacen referencia a todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes de estrés. Se puede diferenciar factores estresores individuales, relacionados con el trabajo, con la familia, pero es conveniente recordar la interrelación entre todos ellos. Díaz y Latorre (2015) hacen una importante diferenciación al mencionar que

“mientras que un estresor es un agente o estímulo que causa estrés; es decir, las cosas a las que debemos responder en nuestro entorno, el estrés es el sentimiento que tenemos cuando nos encontramos bajo presión”.(p. 362)

Un estresor es todo aquel agente que produce estrés sin importar la condición durante cualquier interacción de individuos durante diferentes procesos asociados a la producción que, por su nivel de exigencia y carga derivada, se puede percibir como un estímulo que produce una respuesta de estrés. (Tovalín y Rodríguez citados por Uribe, 2015, p. 10)

Para (Uribe, 2015, 10). Toda amenaza que influye de manera negativa debe considerarse como un estresor por lo tanto se deben tomar en cuenta también los “procesos emocionales, motivacionales y sentimentales”. Las organizaciones deben poner especial atención al momento de realizar el análisis de estresores para prevenir y controlar el estrés laboral que se genera, ya que, para Uribe, (2015) Los estresores “son los estímulos que desencadenan las experiencias de estrés-tensión”.

Los expertos en psicología establecen que existe una variación considerable en cómo las personas responden ante un mismo estresor. La forma en que cada persona interpreta y valora un estresor y sus consecuencias contribuye a la variabilidad observada en la respuesta psicológica y fisiológica ante el estrés. (Díaz y Latorre, 2015, p. 369)

Ante la multitud de factores que intervienen en los ambientes y procesos laborales que pueden alterar la salud y la producción, Durán, (2010). Menciona que “todo suceso, situación o persona que encontramos en nuestro medio externo puede ser un estresor”. (p. 77) Su finalidad es abarcar la totalidad de factores que sean influyentes en los ambientes laborales y como estos se agrupan por estresores individuales, estresores del entorno y estresores organizativos.

2.8.1. Estresores individuales

Hacen referencia a los aspectos personales, Durán (2010) menciona que mismos que “influyen en la interpretación subjetiva tanto de lo que se considera como estrés”. (p. 77) identifica que los estresores individuales varía en consecuencia a características cognitivo/afectivas, conductuales y

demográficas que proviene del individuo y que pueden desencadenarse desde el contexto físico en el cual se desenvuelve una persona, esto es una locación, las costumbres, cultura. Por su parte también intervienen factores asociados a la parte afectiva esto que son las relaciones interpersonales de las cuales también se puede llegar el estrés.

2.8.1. Estresores del entorno o extra organizativos

Los estresores del entorno comprenden los problemas relacionados al ambiente en el que se desenvuelve un determinado sujeto, es decir, “factores políticos, económicos, sociales y familiares que inciden sobre la persona”. A continuación, una lista de los siguientes factores: Durán (2010, p. 77)

- Falta de luz o luz muy brillante.
- Ruido excesivo e intermitente
- Vibraciones
- Aire contaminado
- Alta o baja temperatura

2.8.1. Estresores organizativos

Abarcan una gran cantidad de aspectos principalmente relacionados al área de trabajo, engloba aspectos y elementos que se vinculan en el desenvolvimiento de una determinada tarea. Según Durán (2010) los estresores organizativos” abarcan el estresor del ambiente físico, estresores de nivel individual estresores de nivel grupal y estresores en cuanto a supervisión”. (p. 78) Pueden ser:

- **Sobrecarga de trabajo:** “Es el estrés por sobrestimación. Se presenta por exigencias psico sensoriales violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables. Exigen una adaptación fuera de límite normal y genera tensión nerviosa, fatiga, irritabilidad, crisis de decisión, ansiedad, confusión, embotamiento, desconcentración”. (Campero, De Montis y González, 2013, pág. 24)
- **Alteración de ritmos biológicos:** Es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano

determinado a su vez por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico. “Requiere un alto esfuerzo adaptativo, generando irritabilidad, además de provocar modificaciones en la vida social, conyugal y sexual. Se presenta por lo general en trabajadores nocturnos y el personal de salud”. (Campero, De Montis y González, 2013, pág. 24)

- **Responsabilidades y decisiones muy importantes:** “Es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad que asume y no le compete. Se debe a los casos en los cuales las responsabilidades son numerosas y variables; la tensión psicológica se presenta como continua”; se está sometido a la búsqueda constante de la eficacia pues así lo exige el resultado del trabajo y sobre todo porque exige una adaptación a situaciones nuevas. Es frecuente que quienes lo padecen acumulen factores de riesgo e inadecuación familiar y social por falta de tiempo y agotamiento físico. (Campero, De Montis y González, 2013, pág. 25)
- **Estimulación lenta y monótona:** Es el estrés por sub-estimulación. “Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento independiente. Se presenta, por ejemplo, en el trabajo rutinario y automatizado que no permite la creatividad y el pensamiento independiente”. (Campero, De Montis y González, 2013, pág. 25)
- **Condiciones laborales inadecuadas:** Se refieren a las causas de estrés en el personal no calificado, que comprenden entre otros:
 - Alimentación inadecuada e insuficiente.
 - Ausencia de perspectivas de progreso.
 - Pocas posibilidades de recreación.
 - Inestabilidad laboral.

2.9. Efectos del estrés laboral

Para (Durán, 2010, p. 72) “en el ámbito laboral, el estrés es uno de los responsables directos de las más comunes y mortales enfermedades que

afectan al trabajador y la trabajadora del nuevo siglo”. (Díaz y Latorre, 2015, p. 363) con respecto a lo anterior añaden que “el estrés laboral, por sus consecuencias sobre la productividad, la salud mental y física y sobre la satisfacción personal, ha sido y es ampliamente estudiado”.

En condiciones de vida como las que actualmente tenemos no es posible eliminar el estrés; lo que si podemos hacer es desarrollar habilidades y estrategias tanto individualmente como en la organización, para manejar y controlar de una manera más sana las situaciones de estrés negativo, es decir, crear defensas mediante el conocimiento de las reacciones del organismo ante estas situaciones y aprender a manejarlo utilizando diferentes técnicas, para una mayor productividad y mejores resultados de un estado óptimo. Durán (2010, p. 75)

Por medio de un exhaustivo análisis de riesgos se deben, reducir al máximo las condiciones que pueden generar daños, tanto a los trabajadores como a los bienes de la empresa. Días, (2011) menciona que “La interrelación negativa entre las condiciones laborales y los factores humanos, pueden generar consecuencias nocivas, de los cuales se tiene tres aspectos detectados: el rendimiento en el trabajo, la satisfacción en el mismo y la salud del trabajador”. (p. 82).

2.9.1. Efectos del estrés laboral en las personas

A nivel personal, los efectos del estrés hacen presentes de manera particular en el deterioro de la salud física; a través de la aparición de enfermedades o alergias y la disminución de la capacidad física o las horas de sueño, en la salud mental; al presentar irritabilidad, frustración, angustia o ansiedad, afectando también en los aspectos conductuales y la dimensión social Durán (2010, p 79).

2.9.2. Efectos del estrés laboral en las organizaciones

Los efectos a nivel organizacional se hacen visibles en una notable disminución de las unidades producidas o bien en la calidad de estas, también se ve afectada por el nivel colaboración o compañerismo con los demás trabajadores, con el aumento de situaciones de riesgo o accidentes debido al bajo interés en realizar la tarea, haciendo muy frecuentes los

comportamientos no deseados e incumplimiento de objetivos Durán (2010, p 79).

2.10. El Papel de la organización frente al estrés y prevención de riesgos

2.10.1. Evaluación y gestión de riesgos

Asfahl y Rieske, (2010) mencionan que es responsabilidad de la organización administrar programas de seguridad y salud ocupacional en implementar herramientas como el “análisis de riesgos y la retroalimentación para corregir los problemas de seguridad y salud, de modo que no se repitan las mismas lesiones y enfermedades”. (p. 170) es importante que cada organización lleve un control exhaustivo de riesgos que puedan existir en las organizaciones, pudiendo de esta manera evitar que los colaboradores adquieran enfermedades laborales y sean estos perjudiciales para la salud del empleado y su productividad.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, (2009) EU-OSHA por sus siglas en inglés, define que “la evaluación de riesgos es el proceso por el cual se evalúan los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que se enfrentan a los peligros presentes en el lugar de trabajo”. (p. 55).

Se entiende por riesgo la combinación de la probabilidad y las consecuencias de la ocurrencia de un suceso peligroso específico. La evaluación inicial de riesgos posee como objetivo el identificar los peligros en los puestos de trabajo y su nivel de importancia para poder eliminar o minimizar los riesgos detectados y poder planificar las consecuentes actividades. Creus y Mangosio, (2011, p. 508).

La evaluación permite identificar las características propias de cada ambiente laboral y los riesgos específicos a los que están expuestos los miembros de la organización. De igual manera permite generar programas enfocados en la prevención de los riesgos más comunes con la finalidad de evitar al máximo los daños a la salud y el bienestar de los colaboradores, evaluando los riesgos ocasionados por estrés.

Se tienen gran variedad de metodologías para hacer la evaluación por riesgos de estrés, pero de manera general se puede aplicar el método directo conformado de cinco pasos que son: identificar los riesgos y a quienes están en peligro, evaluar los riesgos y clasificarlos por importancia, decidir sobre las acciones preventivas, adoptar medidas y por último supervisión y revisión (EU-OSHA, 2009, p. 55).

El primer paso consiste en identificar los peligros y a quienes están en riesgo, a partir de factores como la carga de trabajo, la autonomía sobre las responsabilidades, los jefes y los compañeros de trabajo, así como el grado de formación requerido para realizar las funciones de un determinado puesto, EU-OSHA, (2009) menciona que el riesgo es mayor cuando se encuentran presentes factores como el “absentismo, elevada rotación del personal, comunicación agresiva, accidentes, problemas psicológicos, problemas de salud y quejas de los trabajadores, etc.”. (p. 55).

El segundo paso consiste en evaluar los riesgos y clasificarlos por importancia, clasificado por orden de importancia los riesgos identificados en el primer paso, en base a tres parámetros: a la probabilidad de daño que pueda causar un determinado riesgo, a la gravedad con que pueda repercutir en los colaboradores un determinado daño y la frecuencia del contacto o aparición de un riesgo en específico, así como el número de colaboradores que se encuentran expuestos, con la finalidad de elaborar un plan de acción (EU-OSHA, 2009, p. 56).

El tercer paso es decidir sobre las acciones preventivas, es decir, aplicar estrategias que ayuden a evitar la aparición del estrés laboral, por medio de la aplicación de medidas específicas como aumentar plazos de entrega, descripción formal y clara de las funciones a realizar o el control de los colaboradores sobre su trabajo, además, (EU-OSHA, 2009, p. 56) recomienda “minimizar los riesgos físicos, permitir a los trabajadores tomar parte en las decisiones que les afectan, ajustar las cargas de trabajo a las capacidades y recursos de cada trabajador, diseñar tareas estimulantes, etc.”.

El cuarto paso involucra adoptar medidas, mismas que deben abarcar aspectos de prevención y protección, mediante un plan que exponga de manera precisa quién hace qué, cuándo está finalizada cada tarea y los medios asignados para introducir cada medida. En el quinto y último paso referente a la supervisión y revisión, implica evaluar la efectividad de las medidas aplicadas registrando los cambios en el diseño inicial y revisando la pertinencia de las medidas que estén vigentes (EU-OSHA, 2009, hace hincapié en realizar este último paso “de forma periódica, para asegurarse de que los resultados de la evaluación de riesgos siguen siendo válidos”. (p. 56).

2.10.2. Prevención del estrés Laboral

Las organizaciones han comenzado a tomar más en serio los temas relacionados al estrés laboral, mirándose en la necesidad de implementar programas que se orienten a la prevención e incluso a la intervención Rodríguez y Rivas, (2011, p. 82). Los principales postulados en materia de prevención parten desde la ciencia médica con quienes plantearon el concepto ecológico de la enfermedad, en el cual sugieren que “los conceptos de salud y enfermedad son una única manifestación de un equilibrio orgánico sin límites definidos entre tres variables o triada ecológica” Álvarez, (2011, p. 16).

Leavell y Clark han esquematizado el desarrollo de la historia de la enfermedad en dos períodos, Período pre patogénico (Antes de ocurrir el desequilibrio) y período patogénico (enfermedad) y tres niveles de prevención en donde el hombre puede intervenir: Prevención primaria (Promoción y Prevención, antes de que ocurra la enfermedad), Prevención secundaria (durante el período de la enfermedad), y Prevención terciaria o rehabilitación. En estos tres niveles el hombre puede intervenir para que la enfermedad no se presente, como son las acciones de prevención primaria, o no siga su curso como en la Prevención Secundaria. Álvarez, (2011, p. 16).

Tomando de referencia los tres niveles de prevención propuestos por Leavell y Clark, la Organización Mundial de la Salud (2004) caracteriza las implicaciones propias del estrés laboral en cada nivel, con la finalidad de mejorar la prevención y el control de este en los ambientes laborales. El nivel

de prevención primaria hace referencia a la descripción de los puestos de trabajo, el diseño del ambiente de trabajo, la ergonomía vinculada al cumplimiento de la tarea, así como las mejoras en la gestión y la organización del trabajo.

En el nivel de prevención secundaria se hace hincapié en los sistemas relacionados a la formación y capacitación de los trabajadores tanto a nivel individual como organizacional. De manera específica se mencionan estrategias individuales orientadas a la solución de problemas y programas de adquisición de destrezas para el manejo de emociones, con la finalidad de proporcionar herramientas efectivas que brinden un mejor desenvolvimiento a las exigencias laborales.

El nivel de prevención terciaria se relaciona de forma directa con la reducción del estrés laboral y presente en los colaboradores, por medio de sistemas de gestión del trabajo más sensibles y que favorezcan una mayor capacidad de respuesta, pasando por una revisión y mejora de los servicios relacionados a la salud ocupacional, con la finalidad de rehabilitar los efectos perjudiciales en el colaborador y restablecer el equilibrio con el entorno laboral Durán (2010, p. 81).

Teniendo en cuenta los tres niveles y sus características las organizaciones deben adaptar los ambientes laborales para mejorar la situación de los colaboradores, Marrau (2009, p. 173) menciona que “la prevención, pasa necesariamente, por modificar las condiciones de trabajo con la participación de los trabajadores, en especial aquellas condiciones que afectan de manera negativa a los aspectos psicosociales del trabajo como es la calidad de las relaciones interpersonales”.

Gil-Monte (2010) añade que las organizaciones y los ambientes de trabajo deben orientarse a prevenir los daños a la salud de los colaboradores, menciona que “las estrategias de prevención incluyen planificación organizacional, horarios de trabajo flexibles, o liderazgo participativo, con el fin de acomodar el diseño de la organización y del lugar de trabajo al individuo” (p. 75).

2.10.3. Solución de problemas relacionados al estrés laboral

2.10.3.1. Detección temprana

Es estrés es un enemigo silencioso que está presente en todos los ambientes laborales, por lo tanto, es de suma importancia detectar los síntomas iniciales que aparecen en el organismo y los que se manifiestan en la conducta. El estrés laboral si no es descubierto a tiempo puede producir importantes daños a nivel individual y organizacional, por tanto, amerita detección precoz con la finalidad de asegurar la salud de los colaboradores Álvarez, (2011; p. 23).

El estrés ha sido relacionado con seis importantes causas de muerte: ataque al corazón, accidentes, cáncer, enfermedad hepática, disfunciones pulmonares y suicidio Schneiderman et al., (2005); absentismo laboral, aumento del gasto médico y pérdida de productividad Atkinson, (2004); deterioro cognitivo, depresión y otras enfermedades mentales Wang, (2005); así como con agresividad y conflictos relacionales. Díaz y Latorre, (2015, p. 361)

La detección de problemas que afectan al bienestar de los colaboradores se ha convertido en una importante tarea que se sustenta en herramientas o programas de salud y seguridad ocupacional. Creus y Mangosio, (2011) identifican esta práctica como la vigilancia de la salud, y la definen como “el control y seguimiento del estado de salud de los trabajadores, con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones posteriores de la salud”. (p. 6).

La vigilancia de la salud hace referencia a las actividades dirigidas mejorar la salud de los colaboradores y detectar los daños que tengan mayor probabilidad de afectar las condiciones de trabajo. En función a los riesgos presentes en una organización la vigilancia de la salud tiene como objetivos detectar anomalías en la salud relacionadas a las condiciones de trabajo en una fase temprana, verificar la eficacia de las medidas de prevención y control, así como, evaluar la aptitud para el puesto de trabajo de los colaboradores Creus y Mangosio, (2011, p. 531).

Para garantizar el cuidado con los aspectos relacionados con la salud de los trabajadores en una organización se deben realizar inspecciones los

procesos, equipos y demás elementos en base a una planificación periódica Álvarez, (2011, p. 81). En cuanto al estrés laboral, presenta una amplia variedad de síntomas que abarcan aspectos psíquicos, somáticos y laborales, Alonso-Fernández, (2010, p. 221) menciona que “entre los síntomas más habituales sobresalen la astenia, la irritabilidad, la cefalea, el insomnio, las molestias gastrointestinales y el descenso de productividad”.

2.10.4. Gestión de estresores en el trabajo (tarea, personales y ambientales)

Para Navarro et al. (2014, p.18) son condiciones que se dan en toda organización, que al desarrollarse de forma negativa y sin considerar las necesidades de los trabajadores, son dañinas para éste; entre los que se tiene:

Factores estresantes relacionados al ambiente laboral, dentro de los cuales tenemos los riesgos físicos como son la iluminación excesiva o deficiente, ruido, vibraciones, temperaturas extremas; los riesgos químicos como son los polvos, gases y vapores tóxicos, líquidos corrosivos; los riesgos biológicos como son las bacterias, virus, parásitos, hongos; los riesgos ergonómicos como son la carga mental, posturas inadecuadas, movimientos repetitivos e incómodos, sobreesfuerzos, diseño del puesto de trabajo; y los riesgos psicosociales como son el síndrome de Burnout, estrés, acoso laboral. Navarro et al., (2014, p.18).

Factores estresantes relacionados a la tarea: falta de autonomía en el trabajo, carga mental, sub empleo, roles ambiguos, entre otros. Navarro et al., (2014, p.18). Factores estresantes relacionados con la organización del trabajo: horas excesivas de trabajo, inadecuada distribución de las tareas, relaciones interpersonales hostiles, distancia considerable entre el hogar y el centro de trabajo, poco control sobre el trabajo, deficiente promoción de los trabajadores, normas inflexibles, escasa participación en la toma de decisiones, insuficientes recursos en la organización.

Navarro et al., (2014, p.18). Factores relacionados con la organización y el entorno familiar: Entre las que podemos mencionar: problemas económicos,

dificultades familiares, crisis vitales y situacionales, contradicciones entre las convicciones personales y los objetivos de la organización, responsabilidades familiares, entre otros.

2.10.5. Incidencia del estrés laboral sobre la calidad de vida y la salud ocupacional

2.10.5.1. El estrés laboral y su relación con el clima laboral

El clima laboral y el estrés laboral están estrechamente relacionados, un efecto en cualquiera de estos genera consecuencias directas en el otro aspecto. La presencia de un buen clima laboral repercute de manera directa y positiva en el bienestar de los colaboradores, así mismo, “un clima laboral autoritativo y desconsiderado es un factor psicosocial de riesgo, pero es también el marco propicio para que aparezcan riesgos psicosociales como el abuso, la violencia y al acoso” Moreno, (2011, p. 9).

Un clima de trabajo adecuado permitirá resolver problemas entre colaboradores, gestionar el trabajo grupal y motivar a todos los trabajadores. Para la Oficina Internacional del Trabajo, (2013, p. 10) “la intervención pronta y adecuada para resolver los problemas, con la cooperación de las personas pertinentes, contribuye a un buen clima laboral y tienen un impacto positivo en la prevención del estrés en el trabajo”.

En este sentido, los problemas relacionados a patrones de comportamiento o aspectos negativos en el ambiente de trabajo presentes en las organizaciones deben ser gestionados de manera inmediata y eficaz, con el propósito de mantener un clima propicio para el cumplimiento de las diferentes obligaciones profesionales. Este esfuerzo contribuirá de manera significativa a combatir el estrés laboral, identificando de manera oportuna síntomas que puedan influir de manera negativa en los trabajadores Oficina Internacional del Trabajo, (2013, p. 10).

Los efectos del estrés laboral sobre la salud de los colaboradores son sin duda un importante daño a las capacidades individuales, estos daños se caracterizan por la presencia de enfermedades que traen como consecuencia

ausentismo, rotación o disminución del rendimiento físico, mismos que afectan gravemente el clima organizacional y por tal motivo la prevención de los riesgos relacionados al estrés laboral contribuye a la construcción de un ambiente de trabajo favorable.

Las empresas deben de ser conscientes que los que los miembros de su organización son seres humanos que sienten, sufren enfermedades y tienen un límite, por lo que debe de ponerse atención especial a sus demandas e insatisfacciones ya que esto permitirá mejorar el clima organizacional y llevará a obtener mejores resultados en el aspecto social y económico. Posada, (2011, p. 70).

2.10.6. El estrés laboral y su relación la calidad de vida laboral

El dinamismo del mundo, su entorno cambiante, donde las transformaciones son permanentes, generan altos grados incertidumbre, incremento de la competencia tanto en las personas y en las organizaciones. Esta situación genera elevados niveles de presión, que se convierte en parte de la cotidianidad laboral lo que propicia la aparición de enfermedades profesionales como el estrés y el síndrome de Burnout, entre otras, en las que el factor emocional o psicológico juega un papel determinante en la calidad de vida laboral por lo tanto es necesario asumir las implicaciones personales y organizacionales, así como desarrollar estrategias de prevención y afrontamiento en ambos niveles.

En el contexto de mercado, se desarrolla una competencia feroz, por las múltiples alternativas de productos y servicios que se ofrecen para satisfacen las necesidades reales o fantaseadas, las que el mismo mercado genera a través del marketing y la publicidad. Para las organizaciones esto representa el asumir nuevos retos de calidad en la fabricación productos o servicios, de eficiencia en la gestión y reducción de costos, de innovación y de productividad en general.

Para Duran (2010) indica que la presión organizacional consecuentemente se desplaza a los trabajadores, desarrollando la manifestación y expansión de una pandemia del mundo actual que es el estrés laboral, que impacta en su bienestar psicológico y calidad de vida. Debido a que la competitividad, las

condiciones y ambiente de trabajo y la calidad de vida de trabajador marchan sistémicos, es difícil mantener una empresa en el mercado, si los procesos de trabajo deterioran la salud de los trabajadores y genera conflictos.

Asumir este cambio como constante, implica también aceptar la dificultad de tomarse un momento de receso frente a la velocidad de los sucesos tecnológicos, económicos y culturales que han incidido en la fragmentación entre el mundo personal, familiar y laboral a lo cual, agregan Dolan, García y Diez (2005) la “desaparición del mundo espiritual y cultural en todos los ámbitos pues no hay tiempo para estos temas. (p. 6).

Si entendemos la Salud como un proceso integral social, físico y mental que se da a lo largo de la vida, asumimos que la forma en que se da la transformación depende en parte de la persona y por otra parte de las condiciones y oportunidades concretas que encuentre en el medio sociocultural que facilitan o dificultan esta condición. Durán (2010, p. 72).

El resultado se produce en bienestar psicológico y calidad de vida o en enfermedades físicas y psíquicas. En el ámbito laboral, el estrés es uno de los factores directos de las más cotidianas y mortales enfermedades que afectan al trabajador del nuevo siglo. Este es el punto de partida de la idea a defender en esta investigación: la productividad, la eficiencia y la salud laboral reflejadas en el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral, se entrelazan e impactan la competitividad de una organización.

Allí radica la importancia del estrés laboral, su atención y administración tanto en el ámbito personal como organizacional las actividades laborales o productivas realizadas a lo largo de la historia han representado desde siempre un riesgo para el bienestar de las personas, al punto que habitualmente el trabajo es percibido con una connotación negativa a causa de las condiciones laborales que muchas veces han presentado un riesgo inminente para la salud humana, Moreno, (2011, p. 4).

El cuidado que las organizaciones han brindado a los colaboradores para reducir los efectos negativos de la actividad laboral se han orientado principalmente a controlar los riesgos relacionados con los factores físicos o

ambientales, dado que repercuten de manera visible y más evidente en el bienestar de los trabajadores.

Con el cambio el continuo que tienen las condiciones de un mercado global en cuanto al uso de nuevas tecnologías y demandas laborales han caracterizado la aparición de riesgos con un componente psicosocial Moreno, (2011, p. 4).

El entorno cambiante en que nos desenvolvemos actualmente se ha traducido en un incremento de la competencia y de las exigencias para las organizaciones. Esta situación genera altos niveles de presión, que se convierte en parte de la cotidianidad laboral lo que propicia la aparición de enfermedades profesionales: estrés, Síndrome de Burnout, adicción al trabajo, entre otras, en las que el factor emocional o psicológico juega un papel determinante. (Duran, 2010, p. 71).

La vida laboral tiene repercusiones sobre el ámbito personal en muchos niveles que cada vez se hacen más evidentes y “actualmente, se ha reconocido que una de las condiciones subjetivas de la calidad de vida de los trabajadores radica en la congruencia de la interacción de los ámbitos familiar y laboral, reconociéndose que ambos se influyen recíprocamente” Casas, Repullo, et al, (2002) citados por Jiménez y Moyano, (2008, p. 118).

Las afectaciones producidas por el estrés, repercuten de manera negativa la vida personal y social de los trabajadores en diversos niveles, produciendo bajos niveles de concentración o motivación, mermando la productividad y potenciando de manera significativa los efectos psicosomáticos del estrés. Galán y Camacho, (2012, p. 143).

Para Moreno (2011, p. 11) la calidad de vida se asocia de manera directa con la calidad del producto al ser un resultado de la situación en que vive el colaborador y su capacidad para realizar sus responsabilidades, afirma que “la calidad de los resultados y del sistema de producción está vinculada con la calidad del sistema de vida laboral”.

3. Pausa activa

Las pausas activas son descansos que se realizan durante la jornada laboral para ejercitar el cuerpo, estirar los músculos y aliviar las tensiones causados por el estrés. Hacer una pausa dentro de la jornada laboral va más allá de “cortar” algunos minutos con la tarea diaria; ciertamente resulta altamente beneficioso tanto para el trabajador como para la empresa, toda vez que mejora el rendimiento y la eficiencia de los empleados y enriquece las relaciones interpersonales. (intervaloproductivo.com ar, 2018).

3.1. Ventajas de realizar pausas activas laborales

Una de las ventajas de las pausas activas es que no requiere de tiempos prolongados, es decir, bastan 15 minutos de ejercicios de estiramientos, movimientos articulares de cabeza, hombros, caderas y piernas, e incluyo ejercicios oculares y respiratorios.

Otra es el compromiso emocional de un empleado con su empresa, que se afianza como un valor empresarial que se trasmite. Los efectos positivos puedes incluso disminuir ausencias laborales o prevenir enfermedades o accidentes laborales.

El desarrollar un programa de pausas activas en sus jornadas de trabajo puede generar en las empresas e instituciones una mayor satisfacción de la vida laboral y mejor productividad, destacando la imagen corporativa de la empresa como una entidad ocupada por la salud y bienestar de sus colaboradores.

Estas pausas deben realizarse al menos dos veces al día con una duración de 5 a 10 minutos para que el cuerpo obtenga la energía necesaria y logre continuar con las actividades del día para obtener los beneficios que conllevan y que se describen a continuación:

3.2. Beneficios de las pausas activas

Arturo Arteta Coordinador de HSE y Bienestar de Adecco Colombia, destacó algunas de las ventajas que implican “conllevan algunos efectos primarios como mejoría en el rendimiento físico y mental, disminución de los riesgos producidos por las enfermedades profesionales, mejoran las relaciones

interpersonales laborales y además representan beneficios económicos para la empresa y los empleados” aseguró. (Adecco Mundo, 2016).

Beneficios Fisiológicos: mejoran la condición del estado de salud general al aumentar la circulación oxigenando los músculos y tendones; se disminuye la acumulación de ácido láctico y el esfuerzo en la ejecución de las tareas diarias, mejora la movilidad articular, la flexibilidad muscular, la postura y el estado de alerta mejora notablemente.

Psicológicos: incrementan la capacidad de concentración en el trabajo, se fortalece la autoestima, se previenen lesiones mentales (estrés o nervios) e inspira la creatividad.

Beneficios Sociales: incentivan el surgimiento de nuevos líderes, favorece el contacto entre compañeros, el sentido de pertenencia y promueve la integración social.

Beneficios Organizacionales: generan conciencia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes, mejora la adaptación al puesto laboral, el rendimiento cualitativa y cuantitativamente, la atención al cliente externo, propicia mayor productividad por parte del trabajador, disminuye el número de consultas médicas por dolencias, accidentes y lesiones, así como se reducen los gastos por afecciones y sustituciones del personal.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Diseño de la Investigación

El presente trabajo de titulación, tuvo como objeto de estudio la matriz de una empresa comercial, de la ciudad de Guayaquil, la cual fue observada durante el trimestre mayo-julio 2018. La investigación es de tipo Descriptiva busca identificar la presencia de factores de riesgos psicosocial que pudieran producir estrés laboral.

El diseño metodológico de este trabajo, es No Experimental, porque el fenómeno de estudio fue observado y analizado en su contexto natural y sin manipulación de las variables debido a que están relacionadas con personas en el contexto laboral, así como por ser una modalidad propia de las ciencias sociales.

En esta investigación adoptamos un enfoque cuantitativo, con análisis cualitativos de los datos, pues esta combinación ofrece mejores posibilidades de análisis, reflexión y estudio. A través de los datos hallados se busca identificar las percepciones que tiene el personal de la oficina central de la empresa, sobre los factores propios del trabajo que les genera estrés.

Este estudio se soporta en técnicas de recolección cuantitativa de datos como la encuesta que son comúnmente usadas en las investigaciones de tipo descriptivo. Este diseño de investigación también es longitudinal porque se recogió información para realizar el estudio durante un trimestre del año 2018.

Población y selección de la muestra

La muestra fue obtenida de la matriz Guayaquil esta cuenta con un total de 221 personas estructurada jerárquicamente desde directores de unidades de negocio hasta los cargos de menor rango como auxiliares, con base a su estructura se han seleccionado dividido estratégicamente desde mandos de dirección donde se ubican los directores, Gerentes, jefes, coordinadores y supervisores, luego mandos medios como analistas y asistentes

administrativos y por último los mandos operativos quien corresponde a auxiliares quien funcionalmente ejecutan acción en las estrategias.

Tabla No. 1 Población

Mandos Ciudad	Mandos de Dirección	Mandos Medios	Mandos Operativos	Total
Matriz Guayaquil	25	60	136	221

Fuente: Elaboración propia

Muestra

Con el fin de obtener la muestra significativa para la investigación se utiliza la siguiente formula

Formula:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra
 Z= Nivel de confianza deseado
 p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
 q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
 e= Nivel de error dispuesto a cometer
 N= Tamaño de la población

Fuente: Asesoría Económica & Marketing copyright, (2009).

<http://www.corporacionaem.com>

Según los resultados de la fórmula aplicada para obtener el tamaño de la muestra en la cual se trabajó, fue de 109 la cual tiene un margen de error de 10% y un nivel de confianza de 99%.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con el fin de obtener datos precisos que nos indiquen la incidencia del estrés en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa objeto de estudio se utilizó el siguiente instrumento:

La encuesta, en este instrumento fueron desarrolladas 4 variables con el fin de identificar aspectos que nos ayuden a la implementación del proyecto y sustento del mismo, uno de los factores fue el ambiental donde se trató de identificar aspectos económicos, sociales que se encuentren aportando al desarrollo del fenómeno de investigación, otra de las variables fueron los factores organizacionales, donde se desarrolló una serie de preguntas basada en los aspectos influyentes del trabajo y funciones desempeñadas en rol, también la variable de factores personales, donde se trata de evidenciar aspectos de desarrollo familiar y por último los síntomas asociados al estrés con fin de evidenciar las niveles en que la sufren e identificar rasgos próximos a burnout. Teniendo claro que es un instrumento cuantitativo, nos apoyamos en las siguientes opciones de respuesta:

Siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Rara vez	Nunca
---------	--------------	----------------	----------	-------

Procesamiento y análisis de datos.

Una vez obtenido los datos, para el procesamiento de los datos de este trabajo de investigación se utilizaron estadísticas descriptivas y hojas de cálculos, donde se añaden los gráficos obtenido de las tabulaciones de los resultados con el fin de tener una claridad en los análisis. Todos estos instrumentos y procesamientos mencionados, son tratados en el siguiente capítulo.

Definición de las variables

Estrés laboral:

“El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.” (Política de Cookies, 2018)

El estrés laboral se definiría como la reacción que puede tener el individuo frente a las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, pocas oportunidades para tomar decisiones o ejercer control poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación. (Gutiérrez y Vilorio-Doria, 2014, p. VI)

Otros autores definen estrés laboral cómo una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas (estresores) difíciles de controlar pudiendo tener consecuencias negativas (strain) para ella. (Gutiérrez y Vilorio-Doria, 2014, pp. VI-VII)

Se habla de estrés laboral, cuando las condiciones que la producen se encuentran relacionadas al lugar donde el hombre desempeña una actividad de modo permanente. Se expresa por irritación, preocupación, desasosiego, tensión, aumento de malas relaciones personales, insomnio, ganas de huir de la gente, de los ruidos, aumento de ausencias y accidentes laborales, incluso suicidio.

El estrés en el trabajo puede afectar a cualquier persona, de cualquier nivel y puede aparecer en cualquier sector y en organizaciones de cualquier tamaño. Además afecta a la salud y la seguridad de las personas, pero también a la salud de las organizaciones y de las economías nacionales, el estrés puede provocar enfermedades a las personas tanto en su trabajo como en su hogar; puede igualmente poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuir a otros problemas de salud laboral, como los trastornos músculo

esqueléticos. Además afecta en forma importante los resultados de las organizaciones. (Posada, 2011, pp. 67-67)

Calidad de Vida laboral. -

“La calidad de vida puede entenderse como la percepción que tienen los empleados de las condiciones de trabajo, del ambiente laboral, y de la concordancia entre la vida laboral, familiar y personal” (Espinoza & Morris, 2002)

Prevención de riesgos laborales. -

La Prevención de Riesgos Laborales está encaminada a eliminar los riesgos reales a los que pueden estar sometidos los trabajadores durante la jornada laboral. Debe integrarse en el conjunto de actuaciones de toda la empresa y en todos sus niveles jerárquicos, implicando activamente a todos los miembros de la organización. Tanto es así que se considera una actividad multidisciplinar que requiere la visión y la colaboración de diferentes especialistas y técnicos. (Creus y Mangosio, 2011, p. 487)

Actualmente se reconoce que la prevención de riesgos ocupacionales es la base para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo. Las empresas productivas y de servicio deben planificar las acciones preventivas a partir de la identificación de riesgos ocupacionales, evaluar los riesgos a la hora de elegir los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, el acondicionamiento de los lugares de trabajo, y controlarlos cuando superen los límites permisibles. (Álvarez, 2010, p. 61).

Pausas activas. -

En este contexto nacen las “pausas activas” (PA) como una mirada del movimiento humano y la actividad física como elementos preventivos ante enfermedades y síndromes músculo-esqueléticos e imbalances funcionales que se pueden manifestar como estrés, disminución del rendimiento físico y mental, con consecuentes efectos adversos sobre la salud y el desempeño laboral. (Castro, Múnera, Sanmartín, Valencia, Vásquez y González, 2011, p. 390)

También, denominada como gimnasia en la empresa, pausa laboral o pausas activas, que básicamente es una actividad que se desarrolla en el marco laboral con el objetivo de promover la salud, mejorar las condiciones de trabajo y preparar los empleados o trabajadores para realizar las actividades diarias. (Silva, 2006, citado por Restrepo, 2015, p. 44)

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

<u>VARIABLES</u>	<u>DIMENSIONES</u>	<u>INDICADOR</u>
Estrés Laboral	Euestres	Beneficios
	Distres	Perjuicios
	Fases	Alarma, Resistencia Agotamiento
	Factores desencadenantes	Estresores individuales Organizativos Del entorno
	Efectos	Personas Organizacional
Factores de Riesgos Laborales	Riesgos psicosociales	Estrés Burnout
Calidad de vida	Importancia Ambiente físico Ambiente humano Condiciones de trabajo	Satisfacción Laboral Salud laboral
Pausas Activas	Físicas Mentales Sociales	Ejercicios Movimientos dispersión, Cinética Control de pensamientos

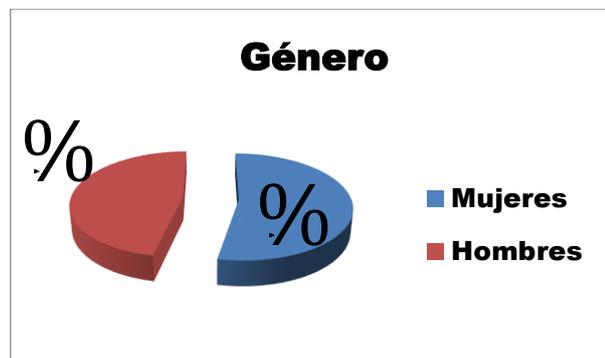
CAPITULO V

ANALISIS DE LOS DATOS

A continuación, se muestran los análisis de datos, resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa objeto de estudio, las preguntas analizadas en el presente capítulo son aquellas que se utilizaron para el levantamiento de información y son estas quienes aportan relevancia al estudio.

Datos Generales:

Gráfico No. 1 Género

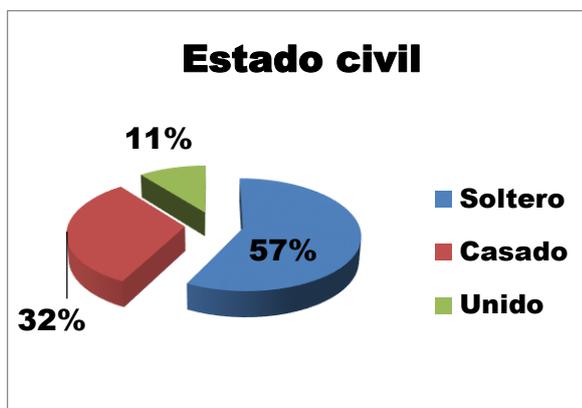


Fuente: Elaboración propia.

Se manifiesta en la muestra significativa un 53% de mujeres que correspondieron la encuesta para medir el grado de estrés laboral, y un 47% lo conforman el género masculino dentro de la población, mayoritariamente la empresa está conformada por mujeres y hay que considerar que las mujeres además del trabajo en la organización también asumen el trabajo doméstico y el cuidado de la familia. Según estudios de Segúra y Pérez (2016) citando a Fernández y Martínez (2009) plantean que las mujeres están sometidas a mayores niveles de estrés por las largas jornadas de trabajo para cumplir las exigencias que le imponen el mercado laboral y por el trabajo en el cuidado de la familia a esto se suma otras presiones como la discriminación y el sexismo. Por lo que se debe considerar que la empresa puede estar sometida a un alto nivel de estrés si este no es controlado.

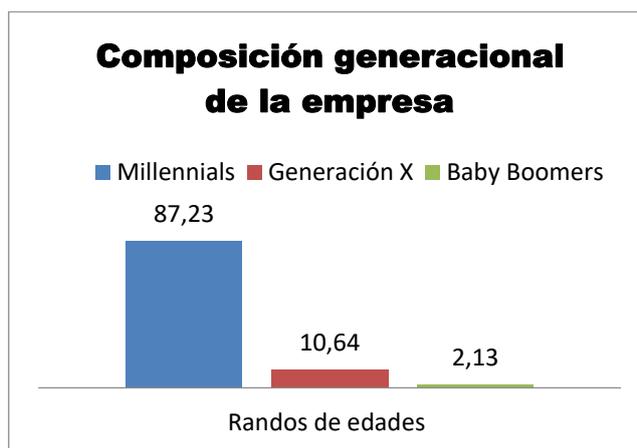
Gráfico No. 2 Estado civil

Fuente: Elaboración Propia.



La mayoría de la población conformada por 57,4% son solteros, sin embargo si sumamos los porcentajes de 31.9% que respecta a las personas casadas más un 10.6% de aquellos que están unidos en parejas, nos da un 42.5% que según el autor antes mencionados menciona que la vida familiar es una fuente de una serie de estresores como los conflictos interpersonales entre la parejas, padres e hijos y aquellos que están relacionaos con los roles familiares, el nacimiento cuidado de los hijos, enfermedades, situación económica, etc. están mayormente expuesta a sufrir de estrés laboral, tanto en los hombres como mujeres.

Gráfico No. 3 Composición generacional de la empresa

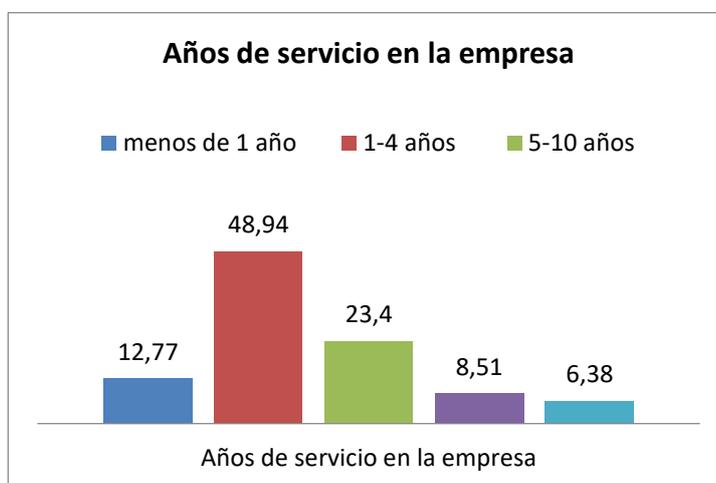


Fuente: Elaboración propia.

Tal como se observa en el gráfico, la empresa presenta tres generaciones dominantes: los "baby boomers" de los años 60, la generación X de los 80 y

la generación “Y” nacidos después del año 80. El 87.23% está comprendida por la generación “Y”, más los de la generación “X” le corresponde el 10.64% y a los “Baby Boomers” 2.13%, del análisis de los datos se desprende que hay una gran capacidad de energía y de talento humano, sin embargo, existen personas de otra generación con las cuales podría haber fricción, convertir a la diversidad generacional en una fuente de ventaja competitiva. Es un desafío para la organización. Por lo que puede estar expuesta a conflictos de intereses y esto puede generar situaciones de malestar.

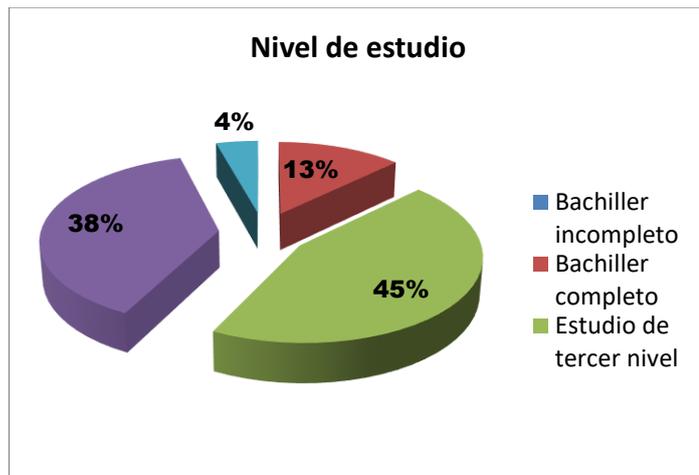
Gráfico No. 4 Años de servicio en la empresa



Fuente: elaboración propia

El 47% de la población son personas jóvenes que estudian y todavía no cumplen los 2 años de permanencia en la organización, por lo tanto, podríamos inferir que no gozan de estabilidad laboral. Históricamente muchas empresas ecuatorianas han ido pasando de un contrato temporal a otro, permaneciendo el personal nuevo, poco tiempo ligado a la empresa de manera que la inestabilidad laboral se convertiría en uno de los factores que afecta negativamente a la salud por ser una fuente importante de tensión que afecta a una mayor parte de población en el mundo.

Gráfico No. 5 Nivel de estudio



Fuente: Elaboración Propia.

El 44,7% de los miembros de la organización están cursando un tercer nivel de estudio, el 38,3% tiene un título universitario, el 12,2% son bachilleres y el 9% poseen título de cuarto nivel (maestrías y doctorados). De estos datos se infiera que existe un gran potencial de talento humano debe de saber aprovechar la organización.

Categoría de análisis: Factores socioeconómicos que inciden en la manifestación del estrés laboral.

Gráfico No. 6 ¿Le preocupa la incertidumbre económica y política que vive el país?



Fuente: elaboración propia

De los resultados obtenidos un 38,3% de los encuestados manifestaron que casi siempre se sienten preocupados por la incertidumbre económica y política que vive el país, un 34% mencionó que siempre le han preocupado y un 8,5% contestó que rara vez la incertidumbre económica le ha generado preocupación.

Del análisis de estos resultados se infiere que la mayoría de los empleados de la organización piensan que la incertidumbre económica es un factor que les genera preocupación, temor y estrés. Cuando no sabemos lo que va a suceder se genera una sensación de intranquilidad y esto provoca inseguridad.

El estrés es la respuesta automática y natural del cuerpo ante una amenaza del entorno. Siendo este el escenario socioeconómico y político como la inflación el costo de la vida, ha dado paso a que muchos trabajadores se sientan estresados porque la remuneración que perciben no logrará cubrir sus necesidades básicas. Investigaciones previas revelan que la situación socioeconómico y política que vive un país ha aumentado trastornos de estrés agudo (sensación de angustia y ansiedad), si estas no son tratadas pueden derivar a una patología de salud mental.

Gráfico No. 7 ¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a los salarios bajos?



Fuente: elaboración propia.

Si sumamos los porcentajes de siempre, casi siempre y frecuentemente obtenemos un 85% de esta población se sienten preocupados por los salarios bajos ya que como se mencionó en el grafico anterior se piensa que ese salario no va a poder cubrir las necesidades básicas. “

El déficit de salarios bajos se considera como una de las causales asociadas al estrés laboral, investigaciones previas han demostrado que los salarios bajos han incidido en el aumento del crecimiento del abandono laboral y revelan una relación entre la satisfacción laboral con la satisfacción del salario que recibe.”(Vallejo, 2013)

Gráfico No. 8 ¿Con qué frecuencia siente preocupación respecto a la inestabilidad laboral?



Fuente: Elaboración Propia.

Si se suma los porcentajes de Siempre, casi siempre y frecuentemente tenemos un porcentaje de 92.4%, y con este análisis de datos se infiere que la inestabilidad laboral se presenta como uno de los más grandes estresores dentro de los contextos organizacionales, por lo que es imprescindible evaluar el impacto en los colaboradores. La crisis socioeconómica que vive el país se relaciona con la inestabilidad laboral que viven las organizaciones. Desde el punto de vista de la teoría del estrés, la inestabilidad laboral percibida, tanto de forma objetiva como subjetiva, puede ser considerada como un estresor y una amenaza, este se presenta como un estresor psicosocial sobre un fuerte impacto en la salud de los individuos”. Lazarus y Folkman (1981),

Gráfico No. 9 ¿Con que frecuencia le preocupa la falta recursos económicos u otros recursos para poder desempeñar su trabajo?



Fuente: Elaboración Propia.

Considerando los porcentajes de Siempre, casi siempre y frecuentemente tenemos un total de 78.7% de la población que se encuentra preocupada por la falta de recursos económicos para desempeñar su trabajo, uno factores generadores de estrés es la falta de recursos para desempeñar el trabajo o la tarea asignada ya que existe el objetivo planteado pero no el medio y la herramienta, es importante determinar el grado de importancia que se le da a la facilitación de estos recursos para el cumplimiento de los objetivos. “

Una falta de recursos puede traer consigo un estancamiento lo que a su vez trae una desmotivación en las personas, donde la productividad de la empresa se ve reducida a un 40%, generando inestabilidad laboral, siendo este un indicador alto de causa de estrés laboral.” Artigas, M. (2016)

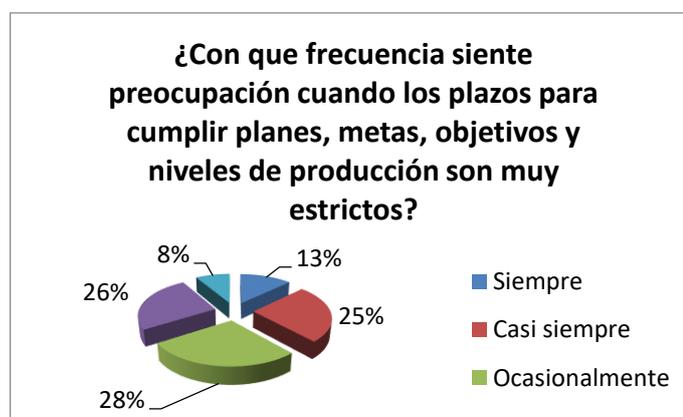
Gráfico No. 10 ¿Con que frecuencia siente frustración respecto a sus expectativas de crecimiento laboral?



Fuente: Elaboración Propia

Según los resultados obtenidos se muestra un 70.2% de la población la cual está conformada por las opciones de respuesta de siempre, casi siempre y ocasionalmente, mismos que muestran un nivel alto de frustración respecto a las expectativas de crecimiento, este índice puede ser un impacto en el desempeño de los colaboradores y productividad en la organización, adicional este sentimiento puede poner en peligro el equilibrio emocional de una persona y conducirlos a conductas de agresividad y depresión, elevando también el índice de ausentismo. Por otro lado, el 29.8% de la población mostro neutralidad en el sentimiento de frustración respondiendo a las opciones de respuesta de nunca y rara vez.

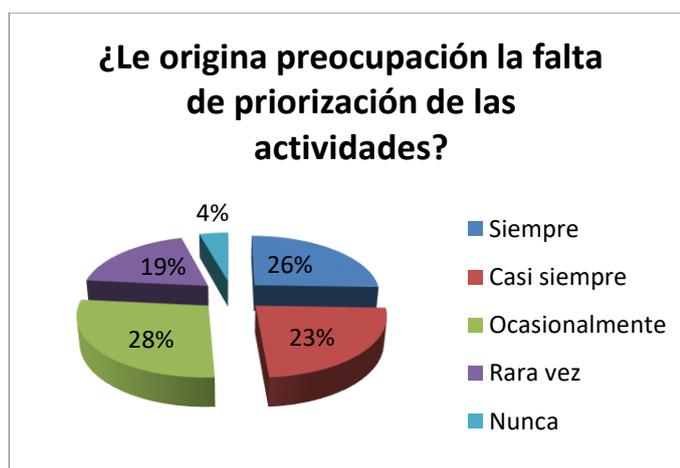
Gráfico No. 11 ¿Con que frecuencia siente preocupación cuando los plazos para cumplir planes, metas, objetivos y niveles de producción son muy estrictos?



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a los plazos estipulados para cumplir planes, metas, objetivos y niveles de producción nos encontramos con un 65.5% de la población respondiendo a siempre casi siempre y ocasionalmente, sintiendo preocupación por los estrictos plazos de cumplimiento, por otro lado, el 34% de la población la cual no dio como resultado la suma de las opciones de respuesta de rara vez y nunca, se encuentran despreocupados por estos plazos. Haciendo inferencia a los análisis se debe analizar las metas estipulas al cada cargo ya que el corto plazo es una gran fuente de generación de estrés laboral e incluso burnout.

Gráfico No. 12 ¿Le origina preocupación la falta de priorización de las actividades?



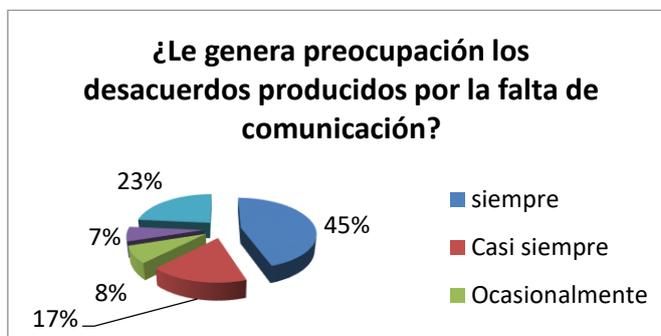
Fuente: Elaboración Propia.

Según los resultados obtenidos la población encuestada se encuentra en un 76.5% sumando los resultados de las opciones de respuesta de siempre, casi siempre y ocasionalmente, este resultado nos muestra un elevado nivel de preocupación y se infiere que no existe priorización de actividades logrando con esto una desorganización de tareas y desorientación al cumplimiento de los objetivos del departamento generando estrés en los colaboradores. Por otro lado, una minoría conformada por el 23.5% muestran que raras veces y nunca se han preocupado por las priorizaciones de tareas.

Es importante educar a los trabajadores sobre la importancia de la priorización de las tareas ya que con esto logramos reducir estrés causado

por el acumulo de tareas que no suelen estar desarrolladas con claridad, logramos también reducir tiempos en el alcance de los objetivos y una aportación en la calidad de vida de los trabajadores en su ambiente.

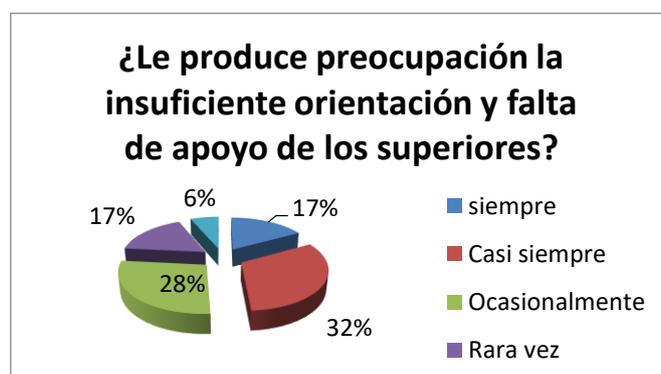
Gráfico No. 13 ¿Le genera preocupación los desacuerdos producidos por la falta de comunicación?



Fuente: Elaboración Propia.

Los análisis nos muestran un 91.5% de la población que respondieron a las opciones de siempre, casi siempre y ocasionalmente de los que se sienten preocupados por desacuerdos que son producidos por una falta de comunicación. La comunicación agiliza todos los procedimientos laborales puesto que da lugar a informar las ideas de los colaboradores, mejorar el logro de objetivos abriendo canales de comunicación para nuevas ideas y generación de proyectos, la buena práctica de la comunicación evita malentendidos, y aclara conocimientos del entorno organizacional, permite valorar las opiniones y acciones que generan un buen negocio. Las opciones de respuesta nunca y rara vez tuvieron un porcentaje de 8.5%.

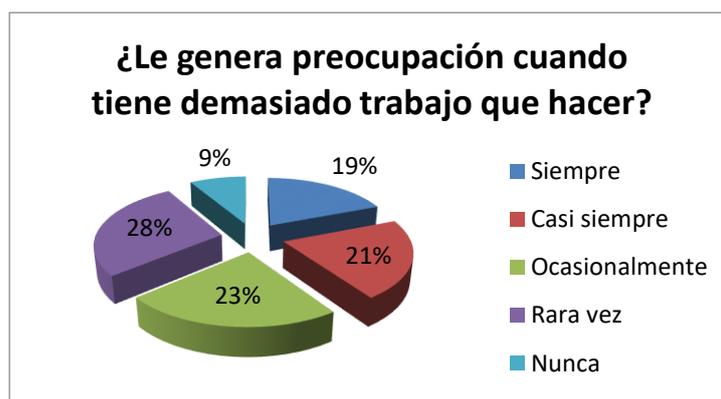
Gráfico No. 14 ¿Le produce preocupación la insuficiente orientación y falta de apoyo de los superiores?



Fuente: Elaboración Propia

De los resultados obtenidos nos encontramos con un 93.5% de la población de los que siempre, casi siempre y ocasionalmente les preocupa la poca orientación y falta de apoyo por parte de sus superiores. La falta de apoyo y orientación es un tema que afecta el bienestar y rendimiento de los colaboradores también es considerado como una fuente generadora de estrés ya que produce síntomas de frustración e impotencia en su trabajo por la falta de dirección en su entorno. Es importante demostrar la importancia del apoyo que brindamos a subordinados y compañeros evitando situaciones que nos genere estrés. Por otro lado, el 6.5% de la población nos indica que raras veces y nunca han sentido preocupación por la falta de apoyo y orientación en el trabajo.

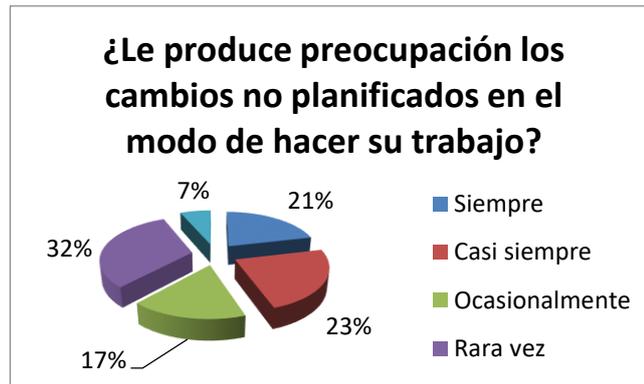
Gráfico No. 15 ¿Le genera preocupación cuando tiene demasiado trabajo que hacer?



Fuente: elaboración propia

Los resultados arrojados por el nivel de preocupación al tener demasiado trabajo que hacer por los colaboradores ha sido de un 19% en los que siempre se sienten preocupados, un 21% casi siempre lo han sentido, existiendo otro 23% de los que ocasionalmente se han sentido preocupados y el 28% raras veces, dejando al 9% de la población mostrando un bajo nivel ausencia de preocupación.

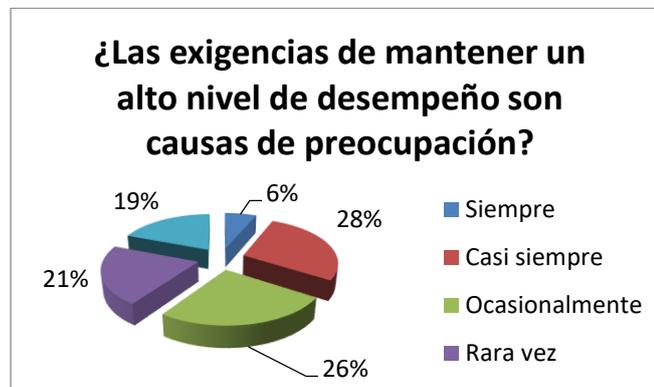
Gráfico No. 16 ¿Le produce preocupación los cambios no planificados en el modo de hacer su trabajo?



Fuente: elaboración propia

Según los resultados en los cambios no planificados nos arroja que el 21% de la población siempre está preocupada, el 23% indica que casi siempre, mientras que el 17% muestra ocasionalmente un nivel de preocupación por este factor, tenemos el 32% en los que raras veces se muestran preocupados, más un 7% de los que nunca lo han manifestado.

Gráfico No. 17 ¿Las exigencias de mantener un alto nivel de desempeño son causas de preocupación?

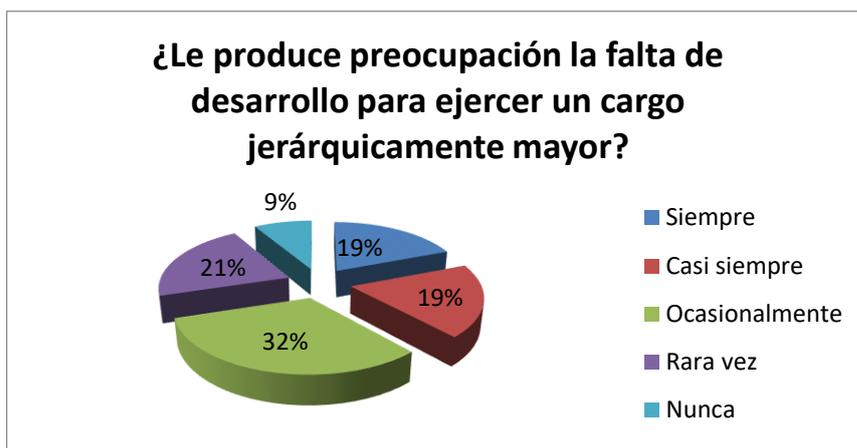


Fuente: elaboración propia

El siguiente gráfico nos muestra el resultado de mantener un alto nivel de desempeño y como este influye en el nivel de preocupación de nuestra muestra encuestada, los resultados fueron considerables ya que el 6% indica que siempre es la ponderación con la que se manifiesta esta preocupación sobre este aspecto, un 28% indican que casi siempre se han sentido preocupados por estos aspectos, mientras un 26% de la población

Ocasionalmente han sentido preocupación por aspectos de mantener un alto nivel de desempeño, también un 21% raras veces han sentido preocupación y el 19% nunca han sentido preocupación, infiriendo que no se sienten afectados con las exigencias para mantener un alto rendimientos.

Gráfico No. 18 ¿Le produce preocupación la falta de desarrollo para ejercer un cargo jerárquicamente mayor?



Fuente: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos, nos muestra un 19% en los que siempre se han sentido preocupados por las posibilidades de desarrollo y llegar a ejercer un cargo mayor, mientras que el 19% casi siempre lo manifiestan, el 32% de la población encuestada ocasionalmente se sienten preocupados, más un 21% raras veces lo han sentido y el 9% nunca.

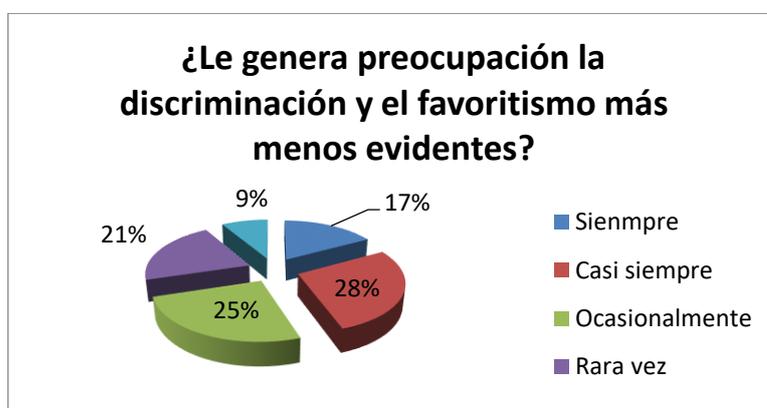
Gráfico No. 19 ¿Le puede generar preocupación tener personas bajo su mando?



Fuente: Elaboración propia.

El 65% de los encuestados sumando rara vez y nunca, respondieron que no les afectaría tener personal bajo su mando, indicador a favor de la organización ya que podemos inferir que en la mayoría piensa que tienen habilidades para la dirección, sin embargo, si sumamos los porcentajes de siempre, casi siempre y ocasionalmente nos da como resultado un 34% en el que los encuestados manifestaron que solamente la idea de ocupar un cargo de dirección les puede generar preocupación.

Gráfico No. 20 ¿Le genera preocupación la discriminación y el favoritismo más o menos evidentes?



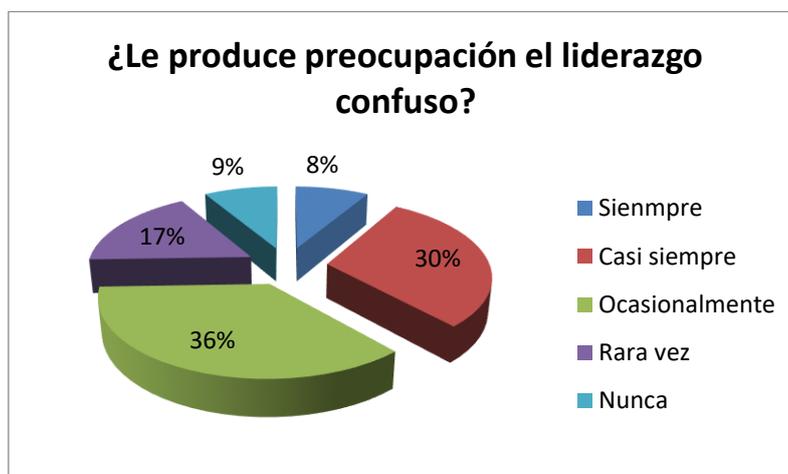
Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados 70.2% compuesta por los porcentajes de siempre, casi siempre y ocasionalmente, manifestaron que les genera preocupación la discriminación y el favoritismo que se podrían presentar en la organización. De la discriminación y favoritismo, como ya se conocen surgen conflictos perjudiciales y dañinos para el ambiente organizacional, sobre todo en aquellas culturas que le asignan un alto valor a las relaciones interpersonales que son tan necesarias entre colaboradores y subordinados, lamentablemente estas relaciones sociales no todas son totalmente equitativas si no que se verán influenciadas por el nivel de cercanía que tenga el jefe con las personas.

Por tanto, un buen mánager debe evitar ser sectario y saber trabajar de manera ecuánime con cada empleado según su competencia. De la misma manera la discriminación produce desigualdades en las condiciones en el acceso a recursos y oportunidades de desarrollo, este trato diferencial atenta

contra el respeto y el principio de igualdad de trato en las personas. Para el 29.8% de los encuestados la discriminación y el favoritismo no representa ningún tipo de intranquilidad por la cual deba de preocuparse. Por lo tanto, los mandos de dirección deben tener en cuenta que la discriminación y el favoritismo atenta contra la dignidad de las personas y genera un mal ambiente organizacional, afectando la calidad de vida de los colaboradores dentro de la empresa.

Gráfico No. 21 ¿Le produce preocupación el liderazgo confuso?



Fuente: Elaboración Propia

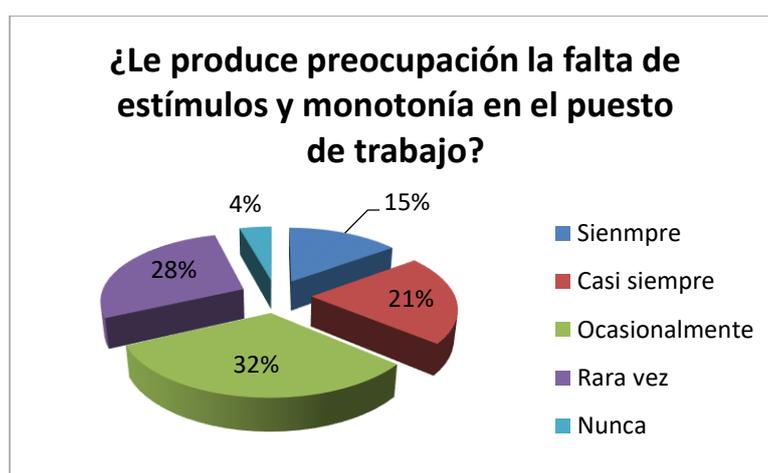
Si sumamos las opciones de respuesta de siempre, casi siempre y ocasionalmente nos da como resultado que a un 74,4% de encuestados a los cuales le produce preocupación un liderazgo confuso, ineficaz, sin visión, sin carácter, de poca fuerza y sin influencia, sin seguidores comprometidos y que estos no se adapten a las diferentes situaciones de la organización, este estilo de liderazgo incide en el clima organizacional el cual no va a proporcionar la satisfacción laboral, ni la motivación en los trabajadores, esto no solamente genera descontento, bajo rendimiento situaciones de conflictos y sobre todo altos niveles de estrés, es necesario que la organización obtenga los mecanismos para identificar a los líderes buenos de los líderes malos, los grandes líderes siempre están enfocados y muy atentos a sus proyectos.

Sin embargo, un 25.5% afirmaba lo contrario, Por lo tanto se infiere que la mayoría de los trabajadores les causa temor y preocupación saber o estar

bajo un liderazgo confuso, enfatizando que este tipo de liderazgos afecta en gran parte a la población llegando a causar tensión, estrés y sobre todo un bajo desempeño en los colaboradores, teniendo un impacto en sus actividades laborales.

Datos curiosos que a este 25% no les genere ningún tipo de preocupación por que independientemente de la mala gestión que es el resultado de la incompetencia o el déficit de liderazgo esto produce que la organización tenga una baja moral y se incremente la rotación de personal; se ha demostrado que los efectos de un liderazgo confuso generan baja productividad y aumenta los costos laborales.

Gráfico No. 22 ¿Le produce preocupación la falta de estímulos y monotonía en el puesto de trabajo?



Fuente: Elaboración Propia

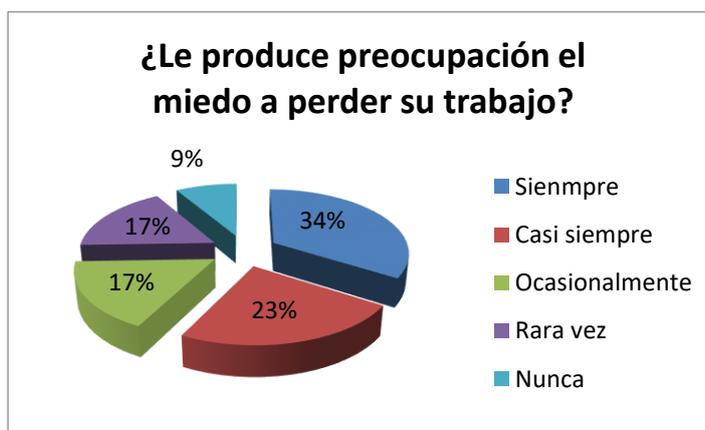
Según en la representación gráfica se observa que el 31.9% de los encuestados manifestaron desinterés por la falta de estímulos y monotonía en el puesto de trabajo, a diferencia del 68.1% de la suma de las opciones de respuesta de siempre, casi siempre y ocasionalmente, la cual manifestó preocupación por la falta de estímulos y monotonía en el puesto de trabajo, por esto se infiere que mayor parte de la población le genera preocupación en asuntos a considerar como la monotonía y falta de estímulos laboral. Siendo estos aspectos relevantes al momento de su desempeño y satisfacción laboral.

Siempre un estímulo sea material, psicológico o moral que se otorgue con equidad y en función del aporte laboral y de los méritos de un colaborador adquiere una connotación moral, que alienta a brindar el mejor esfuerzo.

Estimular o motivar a los empleados a realizar su trabajo de forma correcta y a tiempo es una de las principales tareas de la dirección, los empleados cuyos puestos de trabajos son heterogéneos, dinámicos, diversos, son los que perciben que tienen mayor control sobre su vida laboral y probablemente son los que deben estar mayor motivados para sobresalir dentro de la organización.

Del análisis de los datos se puede inferir que, a los empleados de la organización, si les preocupa la percepción de un insuficiente reconociendo y monotonía en el trabajo, la motivación puede ser reducida si el colaborador percibe una falta de estímulos, participación y de oportunidades.

Gráfico No. 23 ¿Le produce preocupación el miedo a perder su trabajo?

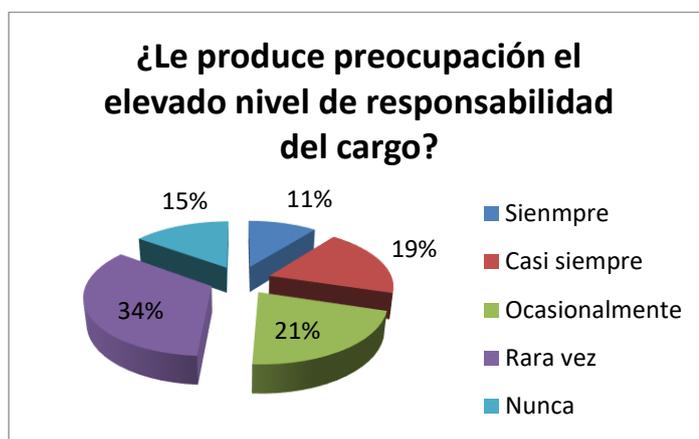


Fuente: Elaboración Propia

Con base a los resultados obtenidos se realiza una sumatoria de los porcentajes de las opciones de siempre, casi siempre y ocasionalmente teniendo como resultado el 71,9% de la población, los cuales afirman que les genera preocupación la idea de perder su trabajo; según en el análisis de datos, el trabajo es lo fundamental en la vida de cualquier ser humano porque no solamente implicar el sustento de una familia, si no que tiene una alta representación simbólica. Perder el trabajo es una de las situaciones más estresantes que se pueda vivir, con esta pérdida también se pierde la

identidad profesional, autoconfianza, autoestima y la seguridad, es importante para las organizaciones fortalecer la actitud de sus colaboradores, para que de esta manera pierdan el miedo y puedan afrontarse a ser despedidos.

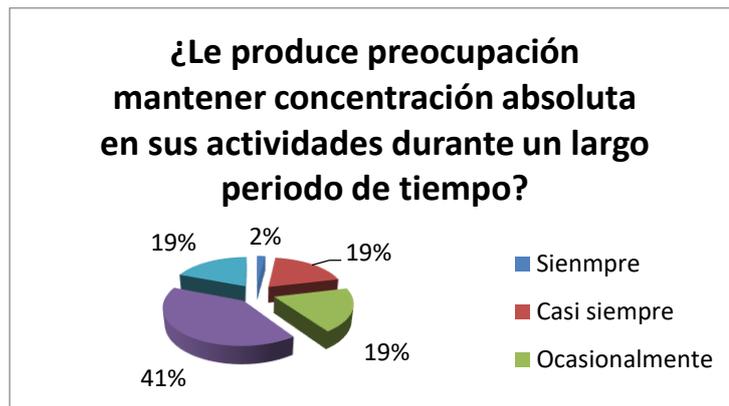
Gráfico No. 24 ¿Le produce preocupación el elevado nivel de responsabilidad del cargo?



Fuente: Elaboración Propia

Con base a los resultados obtenidos, se demuestra que el 51.9% de la población quien representa la suma de siempre, casi siempre y ocasionalmente a estos les genera preocupación mantener un nivel elevado en las responsabilidades del cargo desempeñado, lo cual es un índice que podría causar estrés laboral en los colaboradores ya que se considera toda la atención del trabajo para obtener los resultados, la concentración es importantes puesto que un erro trae consigo grandes consecuencias. Sin embargo, hubo un 48.9% que indicaron que no tienen preocupación con los altos niveles de responsabilidad del cargo.

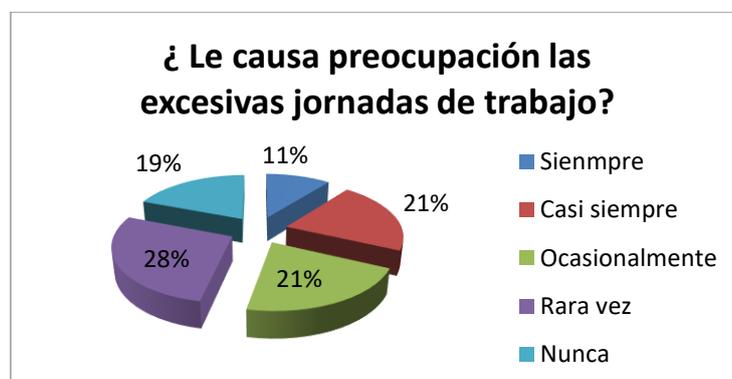
Gráfico No. 25 ¿Le produce preocupación mantener concentración absoluta en sus actividades durante un largo periodo de tiempo?



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con los resultados, se muestra que un 59.5% de los colaboradores se encuentran despreocupados por las exigencias de concentración en un largo periodo de tiempo, demostrando un manejo efectivo de control mental en el desarrollo de su trabajo, sin embargo, se encuentra un 40.5% de la población conformada por la suma de los resultados las opciones de siempre, casi siempre y ocasionalmente de las que si le afecta el cumplir con un largo periodo de concentración. Por lo tanto, se concluye que existe un alto índice de colaboradores el cual no presenta problemas de atención con respecto a sus actividades que desempeñan, pueden concentrarse fácilmente sin ningún problema. Se debe tener en cuenta el porcentaje mínimo de población a los que si les preocupa el nivel de concentración por temas de prevención y reducción.

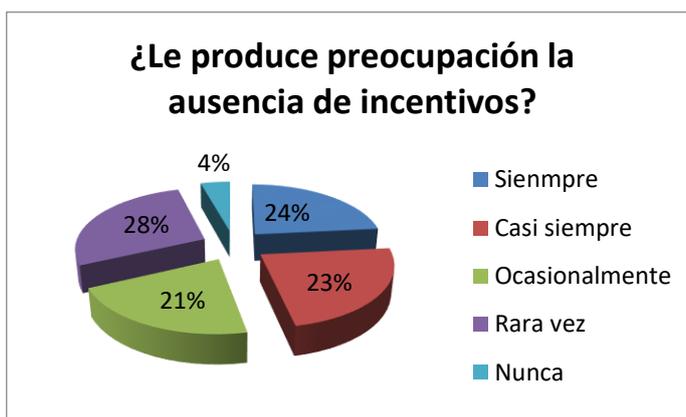
Gráfico No. 26 ¿Le causa preocupación las excesivas jornadas de trabajo?



Fuente: Elaboración Propia

Con base a los resultados obtenidos de la sumatoria en las opciones de respuesta de siempre, casi siempre y ocasionalmente se obtiene como resultado el 53,1% el cual les preocupa las excesivas jornadas de trabajo, representando un grave índice de preocupación por parte de la población referente a las largas jornadas de trabajo donde exigen un alto nivel de concentración. Mantener largas horas de trabajo puede ser peligroso, ya que alteran la salud de los trabajadores dando lugar a enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo, por lo que se debe tomar en cuenta las acciones pertinentes para reducir este índice y prevenir a la larga estas enfermedades y accidentes laborales. De estos resultados se obtiene un 46,9% de los que respondieron que nunca o raras veces le preocupas largas jornadas de trabajo.

Gráfico No. 27 ¿Le produce preocupación la ausencia de incentivos?



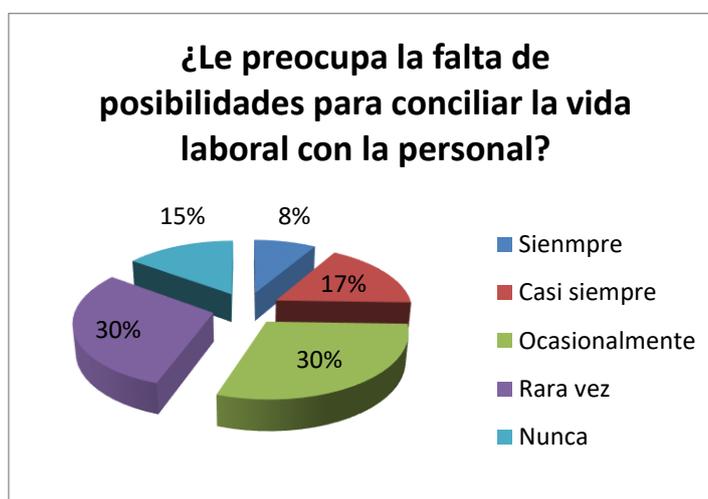
Fuente Elaboración Propia

Con base a los resultados obtenidos de la sumatoria de las opciones entre siempre, casi siempre y ocasionalmente se obtiene como resultado un 68% de encuestados que afirman el hecho de causarles preocupación respecto a la ausencia de incentivos, según el análisis de datos los Incentivos se define como pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, elogios, etc.). Cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo. a otro, lo que es útil para un individuo puede ser inútil para otro (Chiavenato, 2007) Manejar aspectos de incentivos laborales seguirá siendo un tema de gran relevancia tanto para los trabajadores, la falta

de aquello generará tensión, irritabilidad, estrés y deficiente desempeño laboral en cada individuo, repercutiendo insatisfactoriamente en su comportamiento laboral.

Es necesario que las organizaciones tomen en cuenta y den prioridad a temas como recompensas e incentivos hacia su personal, de esta forma sabrán captar, mantener y motivar mejor al talento humano. Sin embargo, por otra parte, el 31,9% de la población contestó no sentir preocupación hacia la falta de incentivos, lo cual muestra desinterés y desmotivación hacia su trabajo, reflejado en su rendimiento laboral.

Gráfico No. 28 ¿Le preocupa la falta de posibilidades para conciliar la vida laboral con la personal?

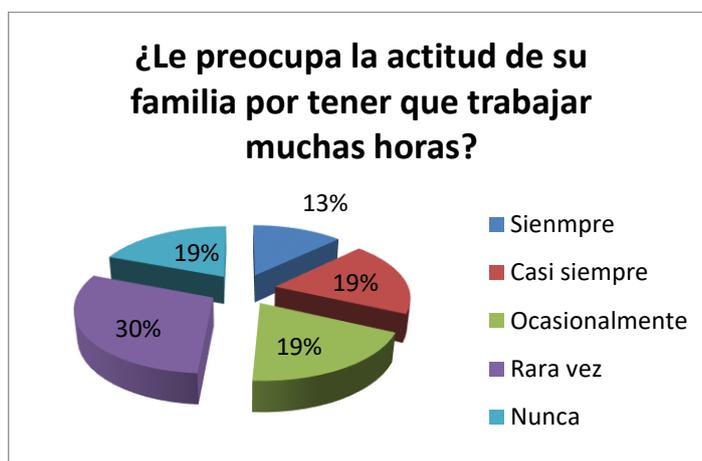


Fuente: Elaboración Propia

Con base a los resultados obtenidos existe un total de 55,3% de los encuestados que afirman tener preocupación en la falta de posibilidades para conciliar la vida laboral con la personal, producto de las opciones a elegir de siempre, casi siempre y ocasionalmente. Saber acoplar la vida personal con la laboral es un aspecto de gran debate hoy en la actualidad, la mayor parte de la población cada uno tiene hogar y familia, lo cual al tener trabajo ya sea ambos padres o uno de ellos, interferirá en la vida personal, al momento de no poder ser equitativo en el tiempo que se dedica tanto para los hijos como hacia el trabajo. Mantener una vida en armonía relación trabajo-familia, es un tema que se puede reducir en su índice, tomando medidas preventivas que

fomenten soluciones para llevar una vida saludable, evitando caer en estrés y monotonía. Sin embargo, el 44,7% de encuestados respondió nos preocuparles conciliar la relación laboral con la personal.

Gráfico No. 29 ¿Le preocupa la actitud de su familia por tener que trabajar muchas horas?



Fuente Elaboración Propia

Con base a resultados obtenidos el 51% de encuestados que representa de la suma de las opciones siempre, casi siempre y ocasionalmente afirman que le preocupa la actitud de su familia por tener que trabajar muchas horas, según el análisis de datos, la familia es el núcleo central de los colaboradores y al serlo muestra importancia y preocupación por lo que ellos sientan y piensen sobre su trabajo, si bien es cierto laborar por extendidas horas, no solo afecta al individuo sino también a la familia, lo cual repercutirá en el individuo interfiriendo en su desempeño laboral.

Es necesario tomar acciones correctivas para mejorar este índice y evitar que se desvincule aquellos lazos afectivos por el trabajo. De alguna forma las organizaciones deben crear sentimiento de interés por el personal que labora largas jornadas, como fomentar la asistencia de eventos en áreas recreativas de deporte en familia, comidas familiares, olimpiadas, entre otros; de esta forma mantendrá más unida a la familia los colaboradores Sin embargo por otro parte un 29,8% no le preocupa la actitud de su familia por tener que trabajar largas horas.

Gráfico No. 30 ¿Una personalidad competitiva, de altas expectativas y perfeccionista es fuente de preocupación?

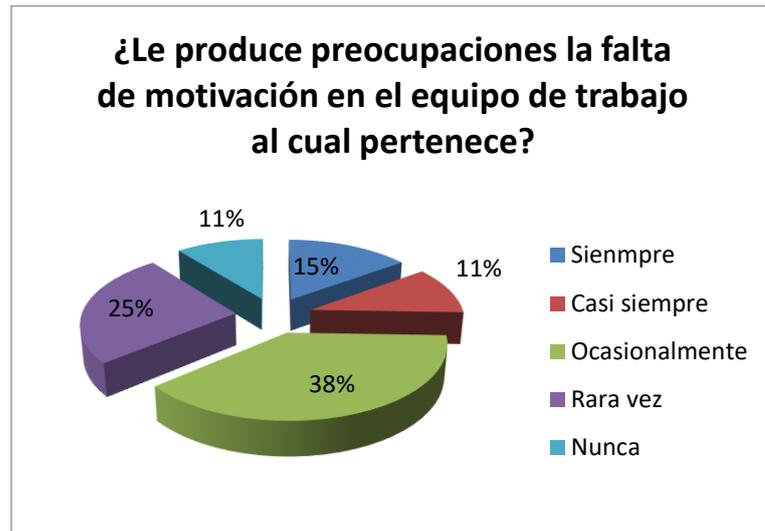


Fuente: Elaboración Propia

Con base a resultados obtenidos se observa en la suma de siempre casi siempre y ocasionalmente que un 49% de los colaboradores respondieron que es fuente de preocupación una personalidad competitiva, de altas expectativas y perfeccionista, con esto podemos inferir que tener un personal que no se siente capacitado, ni con aspiraciones a crecer por lo general suele tener impacto en el desempeño y crear pensamientos tóxicos hacia colaboradores que si los tengan, el crecimiento y desarrollo laboral comúnmente se considera una responsabilidad conjunta del empleador y el empleado.

También es un elemento que generalmente es monitoreado por el departamento de recursos humanos de una organización implementando estrategias de mejora constante. Sin embargo, los empleados, gerentes y supervisores también deben participar para que las estrategias de crecimiento laboral sean efectivas y de esta forma evitará crear preocupación, tensión y estrés al estar rodeado de otras personas competentes y perfeccionistas. Por otro lado, un 58% de encuestados muestran no preocuparles dicho tipo de personalidad, infiriendo que se encuentran seguros y competentes en su trabajo.

Gráfico No. 31 ¿Le produce preocupaciones la falta de motivación en el equipo de trabajo al cual pertenece?



Fuente: Elaboración Propia

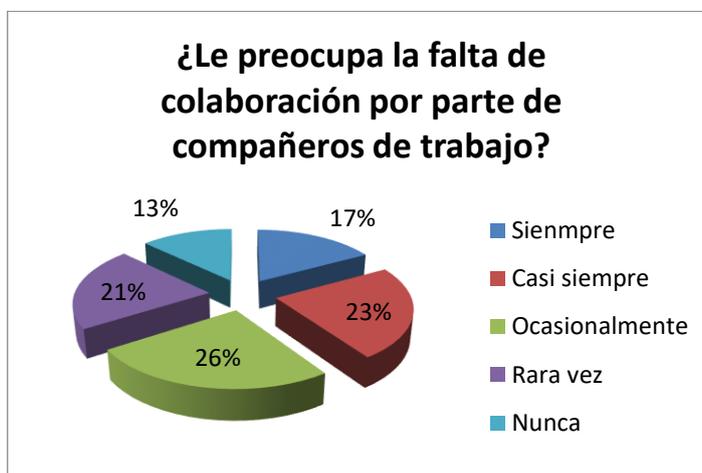
Con base a los resultados obtenidos producto de la sumatoria de las opciones de siempre, casi siempre y ocasionalmente el 64% de encuestados respondieron que les preocupa la falta de motivación. La motivación es definida como un proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Mantener motivado a un equipo de trabajo es importante hacia el logro de los objetivos, un equipo despreocupado por cumplir metas, que no les interesa trabajar eficientemente, no logrará excelentes resultados a su trabajo, ni aportará al objetivo organizacional de la empresa.

Es necesario reducir este alto índice de preocupación por la desmotivación en el equipo de trabajo, sin embargo, un 36% piensa diferente al no causarles preocupación la falta de motivación en el equipo laboral del que pertenecen, el cual despierta un aspecto de gran curiosidad al representar un tema de interés debido que, si no les preocupa mantenerse motivados, probablemente no sea un equipo exitoso ni eficiente en sus actividades laborales, lo cual la organización se vería afectada.

Por lo tanto, toda organización debe estar atenta ante estos temas de gran relevancia, deben evaluar al talento humano por su satisfacción laboral aportando a la mejora de la calidad de vida buscando estrategias que

solucionen la problemática, para lograr un alto rendimiento laboral y eficiente equipo motivado y competente a la vez.

Gráfico No. 32 ¿Le preocupa la falta de colaboración por parte de compañeros de trabajo?



Fuente: Elaboración Propia

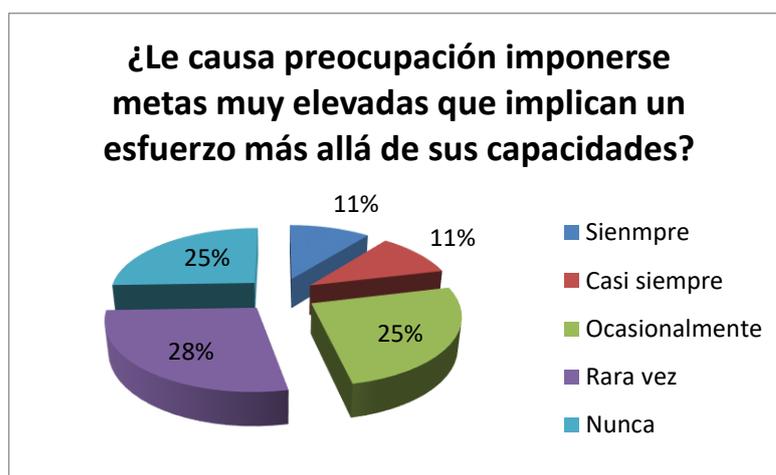
Con base a los resultados obtenidos en la sumatoria de las opciones de siempre, casi siempre y ocasionalmente en los encuestados reflejo como resultado un 66% considerando un alto nivel de porcentaje que demuestra en los colaboradores preocupación por la falta de colaboración entre sus compañeros, según el análisis de datos la cooperación es definida como una forma noble y constructiva de conducta: mueve al hombre a vivir en armonía con sus semejantes y es una respuesta positiva de la personalidad al medio ambiente.

Por lo tanto, la falta de cooperación, trabajo en equipo serán factores determinantes para no poder cumplir el objetivo planteado por la organización, lo cual genera descontento e irritación, estrés en los colaboradores al no sentir aquel apoyo mutuo entre unos a otros compañeros para cumplir las tareas establecidas por sus superiores.

Es importante que las organizaciones deban siempre estimular a los trabajadores por realizar actividades encaminadas hacia el trabajo en equipo, donde se pueda notar las fuerzas de acciones conjuntas por efectuar y lograr la meta deseada en común, de esta forma decrecerá su elevado índice. De

los resultados se obtiene un 34% el cual respondieron no preocuparles la falta de colaboración entre compañeros, es importante conocer estas respuestas por parte de dirección de la organización, así sabrán detectar que personal cuentan y tomar medidas pertinentes al caso.

Gráfico No. 33 ¿Le causa preocupación imponerse metas muy elevadas que implican un esfuerzo más allá de sus capacidades?



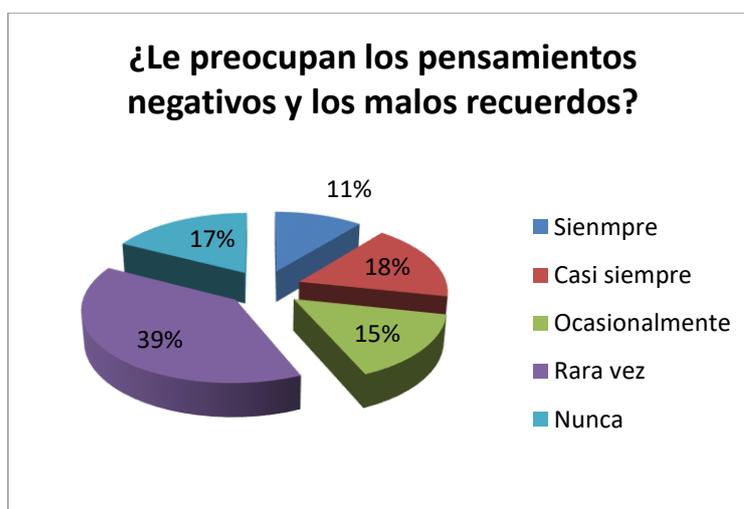
Fuente: Elaboración Propia

Con base a los resultados obtenidos presenta que un 47% de encuestados producto de la sumatoria de siempre, casi siempre y ocasionalmente afirman que les preocupa imponerse metas muy elevadas que implica un esfuerzo más allá de sus capacidades, el cual les puede generar limitación y frustración. Saber fijarse metas más allá de sus capacidades denota que es una persona que busca salir de su estado de confort, y lograr mediante formación y perseverancia un buen desarrollo profesional, al cual se refiere a lograr el crecimiento y la autorrealización, por alcanzar la meta que algún día se planteó como futuros profesionales.

Un trabajador desarrollado es aquel que logra llegar a un nivel óptimo de conocimientos necesarios para desempeñarse en el área de su interés y ser cada vez mejor, si no existiese aquello en los colaboradores demuestra falta de perseverancia, de asumir retos y por ende no sentirse capaz de lograr metas que puede cumplir.

Es necesario tomar acciones pertinentes por medio de los directivos de la empresa, el cual establezcan proyectos de gran complejidad en busca de mejoras a la empresa, y este a su vez incite a los colaboradores a participar y descubrir ellos mismos su potencial de talento que poseen, y mas no limitarse en sus capacidades, ni generando tensión por aquello Cabe resaltar que existe un 53% de colaboradores que opinan no preocuparles imponerse metas muy elevadas que implica un esfuerzo más allá de sus capacidades, lo cual da a entender que este grupo de trabajadores si asumen retos, les gusta crecer y desarrollarse profesionalmente por una oportunidad de mejora, representando así un personal valioso para la empresa.

Gráfico No. 34 ¿Le preocupan los pensamientos negativos y los malos recuerdos?



Fuente: Elaboración Propia

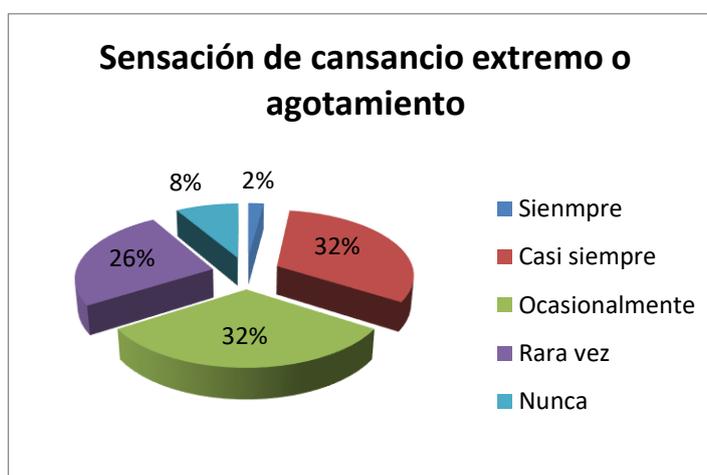
Con base a los resultados obtenidos de la sumatoria de las opciones de siempre, casi siempre y ocasionalmente se observa que un 44% de colaboradores afirman que les preocupa los pensamientos negativos y los malos recuerdos. Según el análisis de datos La verdadera causa del estrés psicológico-emocional y de nuestras emociones, está en nuestros pensamientos.

Por lo tanto, saber manejar este tipo de situaciones incómodas, mediante la meditación, de forma calmada y no tensa, tratando de solucionar los problemas que nos molesta, son medios que uno debe emplear para

solucionar aquellos pensamientos tormentosos que perturban el diario vivir, el cual trae consecuencias tanto en la vida laboral como familiar. Es primordial que toda organización fomente lo que es pausas activas, para canalizar el estrés y tener una calidad de vida saludable; de esa forma permitirá reducir este alto índice, evitando problemas a futuro.

De estos resultados se obtiene un 56% el cual afirman no tener pensamientos negativos ni malos recuerdos, se interpreta que este tipo de personas saben manejar sus emociones ante momentos desagradables.

Gráfico No. 35 Sensación de cansancio extremo o agotamiento



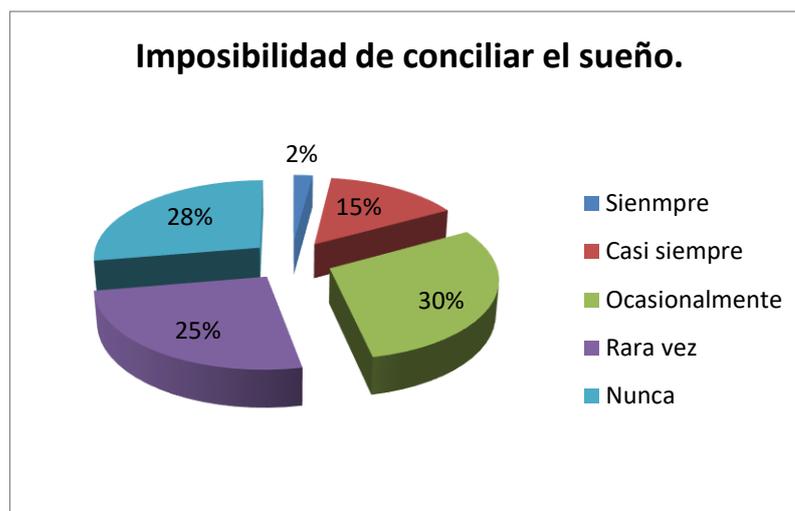
Fuente: Elaboración Propia

Con base a resultados obtenidos se observa, si sumamos siempre, casi siempre y ocasionalmente se obtiene como resultado el 68% de encuestados en el cual mencionan que tienen sensación de cansancio o agotamiento, según el análisis de datos la mayor parte de los colaboradores han llegado a sentirse agotados por el ritmo de trabajo que llevan.

Este síntoma puede llegar con el transcurso del tiempo a causar enfermedades entre ellas como el Síndrome de Burnout, el cual se define que es un tipo de estrés laboral, estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones. Es necesario que las empresas tomen medidas correctivas al reducir este alto índice,

mediante estrategias como fomentar un programa de pausas activas basándose en ejercicios prácticos de relajación por un determinado tiempo, de esta forma se obtendrá como resultado una mejora en su estilo de vida. De estos resultados obtenidos el 34% contestó no tener la sensación de cansancio o agotamiento

Gráfico No. 36 Imposibilidad de conciliar el sueño.



Fuente: Elaboración Propia

Con base a los resultados obtenidos de la sumatoria de las opciones de siempre, casi siempre y ocasionalmente da como resultado un 46.8% de encuestados en el que afirman que les cuesta poder conciliar el sueño. Según el análisis de datos El estrés en el trabajo es uno de los factores de riesgo que pueden provocar insomnio transitorio (dura menos de tres semanas) o insomnio crónico primario (de más de tres semanas) ya que la persona estresada sufre una situación de hiper alerta que dificulta su sueño.

De hecho, el estrés relacionado con el trabajo ha sido identificado como la primera causa de insomnio ocasional en el 28 por ciento de los casos; lo cual es necesario reducir este índice, evitando recaer en el insomnio tomando acciones preventivas en el individuo, sabiendo generar estrategias para mejorar el estrés laboral obteniendo de esta forma un sueño de calidad para así desempeñarse mejor en el ámbito laboral. Mientras tanto un 27,7% de encuestados contestaron contrariamente al afirmar que no les cuesta poder conciliar sueño.

Gráfico No. 37 Los problemas en su trabajo le han llevado a consumir algunos medicamentos como ansiolíticos, antidepresivos o somníferos

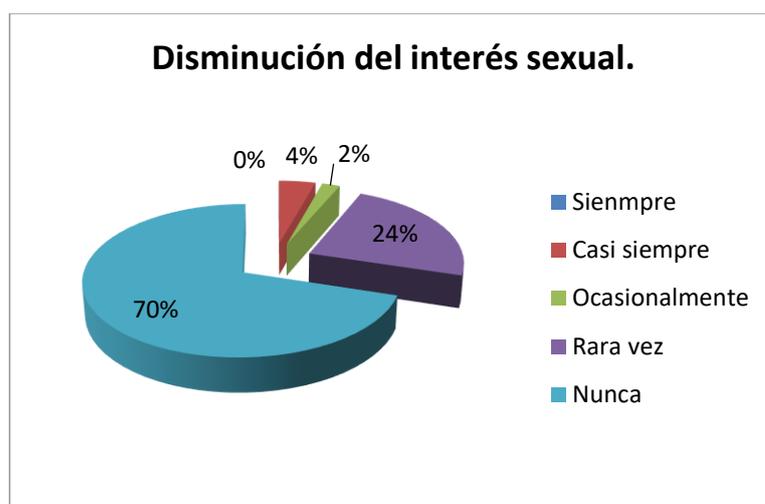


Fuente: Elaboración Propia

Con base a los resultados obtenidos, se refleja que gran parte de los colaboradores al tener problemas en su trabajo, no han llegado a consumir ningún medicamento antidepresivos o ansiolíticos, obteniendo como resultado un 92%, según el análisis de datos se define a los ansiolíticos que son medicamentos que actúan sobre el sistema nervioso central reduciendo la angustia y la ansiedad del paciente.

Se utilizan, por lo tanto, para tratar los síntomas de nerviosismo, insomnio y ansiedad, lo cual al medicarse diariamente se convierte en adicto a su consumo, lo que genera grandes consecuencias para la salud. El estar inmerso en situaciones estresantes hace que recurra a estos aditivos convirtiéndose en drogodependiente, desarrollando con el tiempo malestar que afectará al rendimiento laboral del mismo. Mientras tanto el 8% de encuestados opinó que si emplean medicamentos al tener problemas.

Gráfico No. 38 Disminución del interés sexual.

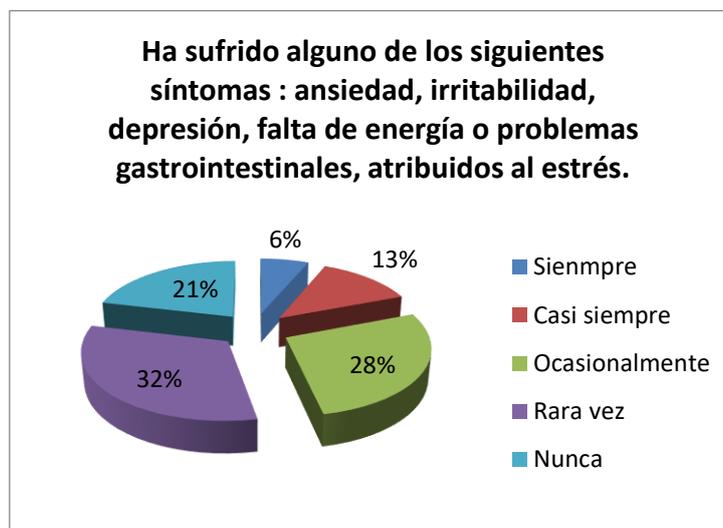


Fuente: Elaboración Propia

Con base a los resultados obtenidos se observa que en un mayor porcentaje de 70,2% de colaboradores afirmaron que nunca les ha disminuido el interés sexual hacia sus parejas.

Según el análisis de datos el interés sexual puede verse interferido debido al estrés, depresión y ansiedad: Estos tres males del mundo moderno afectan cada paso y cada rincón de nuestras vidas y hacen que lo que antes nos gustaba, o disfrutábamos, pierda su encanto como es el deseo sexual, sin embargo en este presente estudio, un alto índice de colaboradores no padece de sufrir la falta de interés sexual, lo cual denota que no se ven afectados en aquella parte de la sexualidad, representando un aspecto positivo al saber que conllevan de buena forma sus relaciones maritales, y así mismo demuestran que a pesar de las complicaciones que posean los colaboradores en su trabajo producto del estrés, no han perdido el interés sexual reflejando una parte de su estado de salud óptima.

Gráfico No. 39 Ha sufrido alguno de los siguientes síntomas: ansiedad, irritabilidad, depresión, falta de energía o problemas gastrointestinales, atribuidos al estrés.



Fuente: Elaboración Propia

Con base a los resultados obtenidos, se observa que de la sumatoria de rara vez y nunca el total de 53.2% de encuestados mencionan no haber sufrido síntomas de irritabilidad, depresión o problemas gastrointestinales a raíz del estrés. Saber manejar el estrés de forma correcta conlleva a obtener colaboradores satisfechos, que poseen buen estado de salud tanto física como psicológica demostrando en su buen desempeño laboral; sin embargo por otra parte el 46,8% de trabajadores producto de la sumatoria de siempre, casi siempre y ocasionalmente mencionan que han sufrido síntomas de irritabilidad, depresión o problemas gastrointestinales a raíz del estrés,

Según el análisis de datos Para la OIT, el estrés laboral es una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, que perjudica a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores así mismo a sus relaciones familiares y emocionales. Es importante que todas las empresas establezcan estrategias relevantes para reducir este alto índice, y tratar de combatir aquella problemática que está latente hoy en la actualidad, uno de los medios es realizar estudios de clima laboral conociendo las demandas del colaborador y a su vez estableciendo soluciones con el fin de satisfacer a los colaboradores.

Gráfico No. 40 Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.



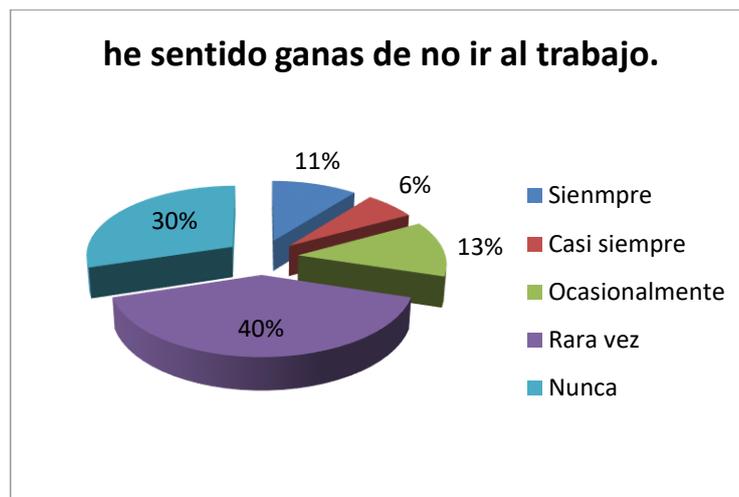
Fuente Elaboración Propia

Con base a los resultados obtenidos se observa que el 63,9% de encuestados producto de la sumatoria de las opciones de rara vez y nunca afirman no sentirse fatigados emocionalmente debido al trabajo, Según el análisis de datos la fatiga emocional es un estado de extremo agotamiento emocional, físico y psicológico causado por una acumulación de situaciones estresantes.

Por lo tanto, significa que la mayor parte de colaboradores siguen trabajando de forma proactiva obteniendo un buen rendimiento laboral siendo capaces de tolerar el nivel de estrés laboral. Es relevante conocer este tipo de respuestas con el fin de conocer en qué nivel se encuentran los colaboradores, sabiendo de esta forma si están satisfechos o no en su trabajo, sin embargo, un 36,1% de colaboradores resultado de las opciones de siempre, casi siempre y ocasionalmente piensan lo contrario debido que en algunas ocasiones han sentido fatiga emocional, lo cual representa un porcentaje relevante que se debe tomar en cuenta.

Es importante que la organización defina acciones pertinentes al caso para desarrollar mejoras, obteniendo mediante una excelente gestión un personal satisfecho que rinda eficientemente en su trabajo.

Gráfico No. 41 he sentido ganas de no ir al trabajo.



Fuente: Elaboración Propia

Con base a los resultados obtenidos se observa que en la sumatoria de las opciones rara vez y nunca refleja un resultado total de 70,2% de los trabajadores que mencionan no sentir ganas de no ir al trabajo, según el análisis de datos la motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño.

Es importante establecer acciones que reduzcan aquel índice con el fin de poder estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, así mismo tratando de sobrellevar un poco la carga laboral, disminuyendo el estrés, con la finalidad que favorezca tanto los intereses de la organización y trabajadores. Por lo tanto, mantener un personal motivado debe ser uno de los temas centrales que generen importancia para las organizaciones lo cual producto de aquello evitará la rotación del personal y mejorará el clima laboral.

CAPÍTULO VI:

PROPUESTA

Pausas activas como metodología de afrontamiento y prevención de riesgos laborales

Introducción

Realizando un acercamiento a los programas de pausas activas, actualmente se está generando gran interés por el bienestar emocional y laboral de los colaboradores aportando en gran medida a la calidad de vida en las empresas, los administradores de riesgos profesionales están actuando ante este factor que afecta a gran parte de la población e impacta a los resultados de las organizaciones.

Existen pausas ya para nuestro cuerpo, pero así también nuestra mente necesita pausas para lograr resultados eficientes en el ambiente laboral que nos rodea y de esta forma afrontar situaciones de estrés, las personas están constantemente expuestas a estas situaciones y es de gran importancia que sepa controlarlas. El tráfico, los problemas, las cargas laborales, factores socioeconómicos y de más que son aspectos que generan estrés.

La doctora Caroline Leaf (2013) es patóloga comunicacional y audióloga con experiencia en el área de la neurociencia cognitiva desde 1985. Su labor pionera en neuro plasticidad y los estudios realizados comprueban que los cambios en el pensamiento realmente modifican al cerebro y pueden efectuar cambios de comportamiento.

La presente propuesta se encuentra sustentada en el estudio realizado en la empresa comercial automotriz de la ciudad de Guayaquil en el año 2018 y estudios bibliográficos, los cuales fueron planteados en los objetivos a inicios del proyecto. Con esto se pudo evidenciar la falta de pausas activas a nivel cognitivo durante las jornadas de trabajo, esta propuesta tiene un alcance general a todos los funcionarios de la organización, desde un cargo de dirección hasta un cargo operativo logrando obtener una mejora continua en la calidad de vida de los colaboradores.

Este programa de pausas activas pretende incidir de forma positiva en la mejorar la calidad de vida de todos los colaboradores y por ende en la productividad empresarial, para esto es necesario capacitar a los colaboradores en técnicas destinadas a neutralizar pensamientos nocivos que generan preocupación y ansiedad para que de esta manera tener una mejor capacidad de afrontamiento de estrés causado por el trabajo.

Estos ejercicios no generan ningún tipo esfuerzo complejo que implique alguna carga extra, más bien le ayudará a mejorar las molestias causadas por el contexto, destinando un tiempo de 10 a 15 minutos en sus jornadas de trabajo.

Objetivo General:

Proponer un programa de pausas activas que prevenga el estrés laboral de los trabajadores y contribuya a la calidad de vida de la organización objeto de estudio.

Objetivos Específicos:

- ✓ Involucrar la participación de las personas que conforman la organización, inculcando en ellos la cultura de prevención a través de pausas activas que generen estilos de vida más saludables.
- ✓ Brindar a los colaboradores las herramientas necesarias que le permitan el manejo de pausas activas cognitivas ante situaciones de estrés para disminuir el riesgo psicosocial.
- ✓ Promover y brindar un espacio de tiempo para la realización de pausas activas cognitivas en toda la organización.
- ✓ Fortalecer el rendimiento mental de los colaboradores en la jornada de trabajo.

Marco Conceptual

Pausas Activas a nivel cognitivo:

“Cortos descansos entre jornadas laborales las cuales sirven para recuperar energía y de esta forma mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo,

además de prevenir enfermedades causadas por trabajos. A través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga y se evita el estrés ocupacional” (El espectador).

Ayuda a	Reducen:
<ul style="list-style-type: none"> • Descansar la mente del contexto toxico 	<ul style="list-style-type: none"> • Distracciones
<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la energía en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio, Fatiga y estrés
<ul style="list-style-type: none"> • Mejora las relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> • Los conflictos y mal entendidos
<ul style="list-style-type: none"> • Mejora en la salud física y mental 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades profesionales

Salud Ocupacional:

“Se considera como actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los/as trabajadores/as y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los/as trabajadores/as para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo” (Ministerio de salud, presidencia de la nación).

Beneficios:

- ✓ Reducir el estrés.
- ✓ Favorece la capacidad de concentración.

- ✓ Disminuye riesgo de enfermedad profesional.
- ✓ Mejora el desempeño laboral.

Estrategia para el programa:

- ✓ Tener las herramientas didácticas al alcance de los colaboradores con el fin de lograr accesibilidad a la información.
- ✓ Capacitar a cada uno de los colaboradores en cuanto al desarrollo del programa e identificar a los líderes para dar continuidad al mismo.
- ✓ Brindar retroalimentación continúa de los beneficios que trae realizar el programa para generar compromiso y motivación en el programa.

Recomendaciones para el programa

Para obtener los resultados más óptimos dentro del programa, se deben tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

- El tiempo destinado para la realización de las pausas activas es de 10 hasta 15 minutos.
- Ser constante en la realización de las pausas para obtener los mejores resultados.
- No es necesario moverse del sitio de trabajo ni cambiarse de ropa para realizar las pausas activas.
- Mantenga su mente en blanco, evite los ruidos y distracciones
- Respirar profundo va a mejorar el sistema nervioso incluyendo el cerebro, por lo que su mente estará en total relajación.

Metodología

EL presente programa de pausas activas comprende una metodología práctica, es de forma individual, pero se recomienda designar a una persona por área para la continuidad del programa.

El programa está constituido por las siguientes Fases

- ✓ Fase 1: Realizar la correcta difusión del programa de pausas activas cognitivas.
- ✓ Fase 2: Sensibilización de los colaboradores con la información del programa de pausas activas cognitivas
- ✓ Fase 3: Seguimiento y motivación del programa de pausas activas cognitivas.
- ✓ Fase 4: Desarrollo del programa de pausas activas cognitivas.

Fase No. 1

Realizar la correcta difusión del programa de pausas activas cognitivas.

Para obtener una buena acogida por parte de los trabajadores ante el programa de pausas activas cognitivas, se recomienda realizar de forma constante los comunicados a nivel corporativo por los diferentes medios de comunicación, en los cuales se mencione la importancia del programa y el impacto que tendrá este en su calidad de vida laboral.

Los medios en cuales se realizará la difusión de los mensajes e información serán, Afiches, trípticos, videos, cartelera corporativa, correos, entre otros que sean de total acceso a los colaboradores.

Es importante darles accesibilidad a la información por medio de todas las plataformas virtuales que maneja la compañía, tener en cuenta las áreas o cargos que por su responsabilidad no manejen plataformas virtuales y se deba colocar la información en las carteleras físicas y brindar el feedback correspondiente sobre el programa.

Fase No. 2

Sensibilización de los colaboradores ante el programa de pausas activas cognitivas.

Contribuir a la calidad de vida de los colaboradores es de suma importancia para las empresas, para esto es fundamental informar cómo mejorarla. De esta forma generar cambios y convertir en hábitos las buenas prácticas de salud mental.

Crear el sentimiento de compromiso y aceptación ante el programa, aclarando toda duda y contribuyendo a una visión más clara de la situación.

Fase No. 3

Motivación para realizar pausas activas

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que está relacionado al desarrollado del ser humano. Es la interacción de las personas con el contexto y este varía en una persona y otra por factor de momento y situación.

Con esto se pretende crear un entorno en el que éste pueda generar motivación y relación con las pausas activas cognitivas, para que se imparta en los colaboradores un sentimiento de necesidad en la que ellos soliciten la implementación del programa de pausas activas cognitivas.

Brindar a los colaboradores los conocimientos necesarios para lograr el entendimiento de esta necesidad en las empresas, de esta forma aparte de ser partícipes del programa sean voceros de los beneficios que el programa trae con su implementación, sobre todo sean gestores de estas buenas prácticas y puedan aportar a la calidad de vida.

Fase No. 4

Ejecución de los ejercicios

En la presente fase se muestran técnicas básicas para la ejecución del programa de pausas activas como afrontamiento de situaciones de estrés y fatiga a nivel físico y mental:

PAUSAS ACTIVAS COGNITIVAS:

1. EJERCICIOS DE MEDITACIÓN por Jack Kornfield (2016).

Objetivo: Generar equilibrio emocional, paciencia, visión optimista y aumentar la energía.

1.1. Ejercicios prácticos:

Paso 1: Dirigirse a un lugar tranquilo a fin de no tener ruido o distracciones.

Paso 2: Sentarse en una silla con los pies apoyados en el suelo, dando estabilidad, comodidad y relajación.

Paso 3: Coloque sus manos sobre sus muslos, con los hombros caídos y los ojos cerrados.

Paso 4: Respire a un ritmo lento propio de su cuerpo, a fin de que pueda sentir la respiración y concentrarse.

Paso 5: Genere un espacio de tiempo que separe la exhalación de la respiración, de manera que puedas sentir la respiración y lograr una concentración óptima.

De esta forma tu cuerpo sentirá alivio de todo el contexto tóxico que haya generado las situaciones de estrés.

2. ATRAPAR O DETENER LOS PENSAMIENTOS TOXICOS. POR DRA. CAROLINE LEAF. (2013)

Objetivo: Desarrollar la capacidad de calmar la mente y enfocar la atención observando con objetividad tu propio pensamiento con la idea de atrapar los que son tóxicos, para dirigir la atención a detener el impacto negativo y volver a conectar nuevos circuitos saludables del cerebro.

Ejercicios prácticos:

Tome de 5 a 10 minutos diarios, en un sitio tranquilo para realizar un “barrido de cerebro”.

Paso 1.- **Recoger:** medite en vuestro sistema de pensamientos, interróguese ¿mis pensamientos son tóxicos? ¿Soy tóxico? Recoger pensamientos tóxicos (no puedo, no tengo, si yo hubiera), percepciones de los problemas de la cotidianidad. Identifique los pensamientos recurrentes que le generan preocupación.

Paso 2. **Reflexionar:** Atrape o detenga los pensamientos tóxicos recurrentes.

Paso 3. **Registrar en un diario:** aquellos pensamientos que le generan preocupación.

Paso 4. **Volver a visitar:** leer nuevamente lo que ha escrito en el registro diario y pregúntese ¿qué responsabilidad tengo en esto? ¿Lo que estoy pensando es positivo, es bueno, es agradable, es esperanzador?

Paso 5. **Extender:** Deshágase de los pensamientos tóxicos, cámbielo por un nuevo pensamiento optimista y saludables.

No atrapar ni detener esos pensamientos lleva a que los pensamientos negativos y tóxicos se conecten al cerebro; esto puede conducir a pensamientos depresivos, lo que hace que el organismo entre en la etapa más crítica de estrés.

3. TÉCNICAS DE RELAJACIÓN RÁPIDA POR DAVID CANTORE (2016)

Objetivo: relajar la mente y el cuerpo, para controlar la ansiedad y reducir el estrés.

Paso 1: Sentado con los ojos cerrados, centre la mente en un lugar placentero o simplemente céntrese en su respiración.

Paso 2: Inhale aire por la nariz de forma lenta y profunda.

Paso 3: Contenga suavemente la respiración por unos segundos.

Paso 4: Exhalar por la boca como si estuviera soplando

Repita el ejercicio de 5-7 veces.

Conclusiones

Con base a los análisis de las investigaciones bibliográficas y de campo se llegan a las siguientes conclusiones:

La investigación ha demostrado que en la organización están presentes factores de riesgo psicosociales de tipo organizacional, personal y ambiental, sobre los cuales hay que desarrollar medidas correctivas y preventivas.

Los síntomas que se manifiestan como mayor riesgo de Burnout en la organización son:

- Conciliación del sueño
- Cansancio
- Fatiga
- Pensamientos negativos
- Desmotivación

La prevención del estrés laboral en los miembros de la organización objeto de estudio ha quedado plenamente justificada, ya que esto afecta a la calidad de vida de las personas y a la productividad de la empresa.

Con los análisis realizados se determina que existe una estrecha relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en las organizaciones ya que el estrés afecta a los colaboradores impactando de forma negativa en la calidad de vida y por ende en la productividad que generan en la empresa.

Recomendaciones:

En relación con las conclusiones, se recomienda lo siguiente:

Con base a lo mencionado se propone el diseño de un programa de pausas activas a nivel físico y cognitivo para reducir y prevenir el estrés en los colaboradores de la empresa objeto de estudio aportando a una mejora en la calidad de vida en la organización, esta propuesta consiste en cuatro ejercicios con una duración de 10 a 12 minutos en su ejecución.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso-Fernández, F. (2010). *¿Por qué Trabajamos?* España: Ediciones Díaz de Santos.
- Álvarez, F. (2010). *Salud Ocupacional*. Bogotá: Ecoe Ediciones
- Bogdan, S. J. (1984). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Nueva York : Paidós .
- Bogdan, S. J. (1984). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Nueva York : Paidós .
https://www.onsc.gub.uy/enap/images/stories/MATERIAL_DE_CURSOS/Entrevista_en_profundidad_Taylo_y_Bogdan.pdf
- Castro, E., Múnera, J., Sanmartín, M., Valencia, M., Vásquez, N. y González, E. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Revista Educación física y deporte*, 30(1), 389-399. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10495/6317>
- Chen, Z., Tsui, A., & Zhong, L. (2008). Reactions to psychological contract breach: a dual perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 29(5), 527-548.
- Conway, N., Guest, D., & Trenberth, L. (2011). Testing the differential effects of changes in psychological contract breach and fulfillment. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 267-276. doi:10.1016/j.jvb.2011.01.003
- Coyle-Shapiro, J. & Kessler, I. (2000). Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large Scale Survey. *Journal of Management Studies*, 37, 903–930.
- Creus, A. y Mangosio, J. (2011). *Seguridad e higiene en el trabajo: un enfoque integral*. Buenos Aires: Alfaomega Grupo Editor Argentino
- Días, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80-84.
- Díaz, D y Latorre, J. (2015). *Psicología médica*. Barcelona: Elsevier.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84.
- Diario Expreso (2012), En Ecuador, el 10% de la población tiene estrés. Guayaquil y Quito son parte de un estudio de salud en la región.

Publicado el 1 de Septiembre 2012. Recuperado de: https://www.expreso.ec/actualidad/en-ecuador-el-10-de-la-poblacion-tiene-estr-FEGR_3645226

Enfoque (2014). Bajo Estrés. Revista Electrónica de la Universidad San Francisco de Quito. Suplemento de los estudiantes de periodismo multimedios del colegio de comunicación y artes contemporáneas - N° ISSN1390-7999 N°20.

Galán, S. y Camacho, E. (2012). Estrés y salud: investigación básica y aplicada. Editorial El Manual Moderno.

García Pazmiño, M., González Baltazar, R., AldreteRodríguez, M. G., Acosta Fernández, M., & León Cortez, S. G. (Agosto de 2014). Relación entre calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el Personal Administrativo Universitario. (scielo, Ed.) Ciencia & Trabajo, 16(50), 97-102. Recuperado el 30 de Julio de 2018, de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200007>

García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. Divers: Perspect. Psicol, 14(1), 149-162. Recuperado el 20 de Julio de 2018, de <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2018.0001.11>

Gil-Monte, P. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. Información psicológica, (100), 68-83.

Gutiérrez, A., y Vilorio-Doria, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. Salud Uninorte, 30 (1), v-vii.

Hernández, M. A., Cantín García, S., López Abejón, N., & Rodríguez Zazo, M. (s.f.). UAM. Obtenido de Procedimientos y técnicas de recogida de información para la investigación educativa: https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/ENCUESTA_Trabajo.pdf

Nación, L. (20 de Noviembre de 2005). La OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia. La Nación, pág. s/n. Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de <https://www.lanacion.com.ar/757582-la-oms-considera-que-el-estres-laboral-es-una-grave-epidemia>

Navarro, J., Fustamante, G., Romero A., Medina, A., Aréstegul, Z., Cam, J., Polo, G., Balarezo, M. y Gonzáles, M. (2014) Informe Técnico de los factores 82 de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. Recuperado de:

http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf

- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being* (2^a ed.). New York: Van Nostrand.
- OIT. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo*. Ginebra: OIT
- Omar, A. (2014). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y salud*, 16(2), 207-217.
- Ortega, J. (2014). Estrés y evaluación psicológica: un acercamiento teórico relacionado al concepto de resiliencia. *Anuario de investigaciones*, 21(1), 297-302.
- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Pisco, M. C. (5 de Septiembre de 1999). EOI. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Política de Cookies. (2018). *EstresLaboral* . Obtenido de <http://www.estreslaboral.info/>
- Posada, E. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. *Revista CES SaludPública*, 2(1), 66-73.
- Rayton, B. &Yalabik, Z. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382-2400.
- Robinson, S. L. & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2) 525-546.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations. Understanding Written and Unwritten Agreements*. London: Sage.
- Uribe, J. (2015) *Clima y ambiente organizacional*. México, D.F.: El Manual Moderno.
- Urzúa, A. y Caqueo-Urizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30(1), 61-71. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>

Vieco, G., y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.

Zavala Z. J. (2008) Estrés y burnout docente. Concepto, causas y efectos. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/1817>

ANEXOS



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación nos encontramos realizando una investigación **para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales que son generadores de estrés laboral.**

Será de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración. Muchas Gracias.

DATOS GENERALES:

Género: M ___ F ___ Edad: _____ Estado Civil: _____ Años de servicio:

Nivel de Estudio: _____ Cargo: _____

INSTRUCCIONES: Marque con una X la opción que más se ajuste a su criterio.

1. NUNCA 2. RARA VEZ 3. FRECUENTEMENTE 4. CASI SIEMPRE
5. SIEMPRE

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
FACTORES AMBIENTALES					
1. ¿Le produce estrés la incertidumbre económica y política que vive el país?					
2. ¿Le produce estrés los veloces cambios tecnológicos?					
3. ¿Le produce estrés la incertidumbre los fenómenos de la globalización?					
4. ¿Le produce estrés el salario bajo?					
5. ¿Le estresa la inestabilidad laboral?					
FACTORES ORGANIZACIONALES					
6. ¿Le estresa la falta recursos económicos u otros recursos para desempeñar su trabajo?					
7. ¿Siente frustración respecto a sus expectativas de crecimiento laboral?					
8. ¿Siente estrés cuando los plazos para cumplir planes, metas, objetivos y niveles de producción son muy estrictos?					

9. ¿Le originan estrés la falta de priorización de las actividades?					
10. ¿Le produce estrés los desacuerdos producidos por la mala información?					
11. ¿Le produce estrés la insuficiente orientación y falta de apoyo de los superiores?					
12. ¿Le genera estrés cuando tiene demasiado trabajo que hacer?					
13. ¿Le produce estrés los cambios no planificados en el modo de hacer su trabajo?					
14. ¿Es fuente generadora de estrés el alto mantenimiento del nivel de desempeño?					
15. ¿Le produce estrés la Inadecuada formación y desarrollo para ejercer un cargo directivo?					
16. ¿Le produce estrés dirigir personas?					
17. ¿Le estresa la discriminación y el favoritismo más o menos evidentes?					
18. ¿Le produce estrés el liderazgo confuso?					
19. ¿Le produce estrés falta de estímulos y la monotonía en el puesto de trabajo?					
20. ¿Le produce estrés el miedo a perder su trabajo?					
21. ¿Le produce estrés el elevado nivel responsabilidad del cargo?					
22. ¿Le produce estrés mantener concentración absoluta en sus actividades durante un largo periodo de tiempo?					
23. ¿Le causa estrés el trabajo excesivamente repetitivo y que no varían en el tiempo?					
24. ¿Le produce estrés las jornadas de trabajo excesivas?					
25. ¿Le produce estrés la ausencia de incentivos?					
26. ¿Le estresa la falta de posibilidades para conciliar la vida laboral con la personal?					
FACTORES PERSONALES					
27. ¿Le causa estrés la actitud de su familia por tener que trabajar muchas horas?					
28. ¿Una personalidad competitiva, de altas expectativas y perfeccionista es fuente de estrés?					
29. ¿Le produce estrés la falta de motivación en el equipo de trabajo?					

30. ¿Le estresa la falta de colaboración en cosas concretas por parte de compañeros de trabajo?					
31. ¿Le causa estrés imponerse metas muy elevadas que implican un esfuerzo más allá de sus capacidades?					
32. ¿Le estresan los pensamientos negativos y los malos recuerdos?					
SÍNTOMAS ASOCIADOS AL ESTRÉS					
33. Sensación de cansancio extremo o agotamiento.					
34. Imposibilidad de conciliar el sueño.					
35. Los problemas en su trabajo le han llevado a consumir algún medicamento como ansiolíticos, antidepresivos o somníferos.					
36. Disminución del interés sexual.					
37. Ha sufrido alguno de los siguientes síntomas: ansiedad, irritabilidad, depresión, falta de energía o problemas gastrointestinales, atribuidos al estrés laboral.					
38. Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.					
39. No siento ganas de ir al trabajo, desearía no ir a trabajar.					
40. Por la mañana se agobia con la idea de tener que ir a trabajar.					

Encuesta

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Será de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

Genero *

Mujer

Hombre

Otros:

Estado civil *

Soltero

Casado

Unido

Edad *

22

Años de servicio en la empresa *

1

Nivel de estudio *

- bachiller incompleto
- bachiller completo
- estudiante de tercer nivel
- titulado de tercer nivel
- otro

Cargo que representa *

analista

Factores Socio-Económico

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Será de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

¿Le preocupa la incertidumbre económica y política que vive el país? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a los salarios bajos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a la inestabilidad laboral? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Organizacionales

¿Con que frecuencia le preocupa la falta recursos económicos u otros recursos para poder desempeñar su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente frustración respecto a sus expectativas de crecimiento laboral? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación cuando los plazos para cumplir planes, metas, objetivos y niveles de producción son muy estrictos? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le origina preocupación la falta de priorización de las actividades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le genera preocupación los desacuerdos producidos por la falta de comunicación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la insuficiente orientación y falta de apoyo de los superiores? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación cuando tiene demasiado trabajo que hacer? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación los cambios no planificados en el modo de hacer su trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Las exigencias de mantener un alto nivel de desempeño son causas de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación la falta de desarrollo para ejercer un cargo jerárquicamente mayor? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le puede generar preocupación tener personas bajo su mando? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación la discriminación y el favoritismo más menos evidentes? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el liderazgo confuso? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la falta de estímulos y monotonía en el puesto de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación el miedo a perder su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el elevado nivel de responsabilidad del cargo?

*

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación mantener concentración absoluta en sus actividades durante un largo periodo de tiempo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le causa preocupación las excesivas jornadas de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la ausencia de incentivos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de posibilidades para conciliar la vida laboral con la personal? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Personales

¿Le preocupa la actitud de su familia por tener que trabajar muchas horas? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Una personalidad competitiva, de altas expectativas y perfeccionista es fuente de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupaciones la falta de motivación en el equipo de trabajo al cual pertenece? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de colaboración por parte de compañeros de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le causa preocupación imponerse metas muy elevadas que implican un esfuerzo más allá de sus capacidades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupan los pensamientos negativos y los malos recuerdos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Síntomas Asociados

En esta sección deseamos medir síntomas que nos ayudan a mejorar su calidad de vida laboral. Contestar de forma sincera.

Sensación de cansancio extremo o agotamiento *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Imposibilidad de conciliar el sueño. *

- siempre
- casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Los problemas en su trabajo le han llevado a consumir algún medicamento como ansiolíticos, antidepresivos o somníferos. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Disminución del interés sexual. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Ha sufrido alguno de los siguientes síntomas : ansiedad, irritabilidad, depresión, falta de energía o problemas gastrointestinales, atribuidos al estrés. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

he sentido ganas de no ir al trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

El formulario se creó en el interior de Hivimar S.A..

Google Formularios

Encuesta

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Será de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

Genero *

Mujer

Hombre

Otros:

Estado civil *

Soltero

Casado

Unido

Edad *

35
.....

Años de servicio en la empresa *

5 años
.....

Nivel de estudio *

- bachiller incompleto
- bachiller completo
- estudiante de tercer nivel
- titulado de tercer nivel
- otro

Cargo que representa *

Analistas de planeación

Factores Socio-Económico

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Sera de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

¿Le preocupa la incertidumbre económica y política que vive el país? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a los salarios bajos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a la inestabilidad laboral? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Organizacionales

¿Con que frecuencia le preocupa la falta recursos económicos u otros recursos para poder desempeñar su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente frustración respecto a sus expectativas de crecimiento laboral? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación cuando los plazos para cumplir planes, metas, objetivos y niveles de producción son muy estrictos? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le origina preocupación la falta de priorización de las actividades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le genera preocupación los desacuerdos producidos por la falta de comunicación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la insuficiente orientación y falta de apoyo de los superiores? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación cuando tiene demasiado trabajo que hacer? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación los cambios no planificados en el modo de hacer su trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Las exigencias de mantener un alto nivel de desempeño son causas de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación la falta de desarrollo para ejercer un cargo jerárquicamente mayor? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le puede generar preocupación tener personas bajo su mando? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación la discriminación y el favoritismo más menos evidentes? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el liderazgo confuso? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la falta de estímulos y monotonía en el puesto de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación el miedo a perder su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el elevado nivel de responsabilidad del cargo?

*

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación mantener concentración absoluta en sus actividades durante un largo periodo de tiempo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le causa preocupación las excesivas jornadas de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la ausencia de incentivos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de posibilidades para conciliar la vida laboral con la personal? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Personales

¿Le preocupa la actitud de su familia por tener que trabajar muchas horas? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Una personalidad competitiva, de altas expectativas y perfeccionista es fuente de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupaciones la falta de motivación en el equipo de trabajo al cual pertenece? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de colaboración por parte de compañeros de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le causa preocupación imponerse metas muy elevadas que implican un esfuerzo más allá de sus capacidades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupan los pensamientos negativos y los malos recuerdos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Síntomas Asociados

En esta sección deseamos medir síntomas que nos ayudan a mejorar su calidad de vida laboral. Contestar de forma sincera.

Sensación de cansancio extremo o agotamiento *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Imposibilidad de conciliar el sueño. *

- siempre
- casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Los problemas en su trabajo le han llevado a consumir algún medicamento como ansiolíticos, antidepresivos o somníferos. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Disminución del interés sexual. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Ha sufrido alguno de los siguientes síntomas : ansiedad, irritabilidad, depresión, falta de energía o problemas gastrointestinales, atribuidos al estrés. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

he sentido ganas de no ir al trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

El formulario se creó en el interior de Hivimar S.A..

Google Formularios

Encuesta

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Será de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

Genero *

Mujer

Hombre

Otros:

Estado civil *

Soltero

Casado

Unido

Edad *

29

Años de servicio en la empresa *

1 año

Nivel de estudio *

- bachiller incompleto
- bachiller completo
- estudiante de tercer nivel
- titulado de tercer nivel
- otro

Cargo que representa *

analista de comunicación organizacional

Factores Socio-Económico

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Será de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

¿Le preocupa la incertidumbre económica y política que vive el país? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a los salarios bajos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a la inestabilidad laboral? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Organizacionales

¿Con que frecuencia le preocupa la falta recursos económicos u otros recursos para poder desempeñar su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente frustración respecto a sus expectativas de crecimiento laboral? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación cuando los plazos para cumplir planes, metas, objetivos y niveles de producción son muy estrictos? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le origina preocupación la falta de priorización de las actividades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le genera preocupación los desacuerdos producidos por la falta de comunicación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la insuficiente orientación y falta de apoyo de los superiores? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación cuando tiene demasiado trabajo que hacer? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación los cambios no planificados en el modo de hacer su trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Las exigencias de mantener un alto nivel de desempeño son causas de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación la falta de desarrollo para ejercer un cargo jerárquicamente mayor? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le puede generar preocupación tener personas bajo su mando? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación la discriminación y el favoritismo más menos evidentes? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el liderazgo confuso? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la falta de estímulos y monotonía en el puesto de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación el miedo a perder su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el elevado nivel de responsabilidad del cargo?

*

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación mantener concentración absoluta en sus actividades durante un largo periodo de tiempo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le causa preocupación las excesivas jornadas de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la ausencia de incentivos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de posibilidades para conciliar la vida laboral con la personal? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Personales

¿Le preocupa la actitud de su familia por tener que trabajar muchas horas? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Una personalidad competitiva, de altas expectativas y perfeccionista es fuente de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupaciones la falta de motivación en el equipo de trabajo al cual pertenece? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de colaboración por parte de compañeros de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le causa preocupación imponerse metas muy elevadas que implican un esfuerzo más allá de sus capacidades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupan los pensamientos negativos y los malos recuerdos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Síntomas Asociados

En esta sección deseamos medir síntomas que nos ayudan a mejorar su calidad de vida laboral. Contestar de forma sincera.

Sensación de cansancio extremo o agotamiento *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Imposibilidad de conciliar el sueño. *

- siempre
- casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Los problemas en su trabajo le han llevado a consumir algún medicamento como ansiolíticos, antidepresivos o somníferos. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Disminución del interés sexual. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Ha sufrido alguno de los siguientes síntomas : ansiedad, irritabilidad, depresión, falta de energía o problemas gastrointestinales, atribuidos al estrés. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

he sentido ganas de no ir al trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

El formulario se creó en el interior de Hivimar S.A..

Google Formularios

Encuesta

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Será de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

Genero *

Mujer

Hombre

Otros:

Estado civil *

Soltero

Casado

Unido

Edad *

28

Años de servicio en la empresa *

0

Nivel de estudio *

- bachiller incompleto
- bachiller completo
- estudiante de tercer nivel
- titulado de tercer nivel
- otro

Cargo que representa *

Analista

Factores Socio-Económico

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Será de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

¿Le preocupa la incertidumbre económica y política que vive el país? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a los salarios bajos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a la inestabilidad laboral? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Organizacionales

¿Con que frecuencia le preocupa la falta recursos económicos u otros recursos para poder desempeñar su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente frustración respecto a sus expectativas de crecimiento laboral? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación cuando los plazos para cumplir planes, metas, objetivos y niveles de producción son muy estrictos? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le origina preocupación la falta de priorización de las actividades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le genera preocupación los desacuerdos producidos por la falta de comunicación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la insuficiente orientación y falta de apoyo de los superiores? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación cuando tiene demasiado trabajo que hacer? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación los cambios no planificados en el modo de hacer su trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Las exigencias de mantener un alto nivel de desempeño son causas de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación la falta de desarrollo para ejercer un cargo jerárquicamente mayor? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le puede generar preocupación tener personas bajo su mando? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación la discriminación y el favoritismo más menos evidentes? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el liderazgo confuso? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la falta de estímulos y monotonía en el puesto de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación el miedo a perder su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el elevado nivel de responsabilidad del cargo?

*

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación mantener concentración absoluta en sus actividades durante un largo periodo de tiempo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le causa preocupación las excesivas jornadas de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la ausencia de incentivos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de posibilidades para conciliar la vida laboral con la personal? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Personales

¿Le preocupa la actitud de su familia por tener que trabajar muchas horas? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Una personalidad competitiva, de altas expectativas y perfeccionista es fuente de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupaciones la falta de motivación en el equipo de trabajo al cual pertenece? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de colaboración por parte de compañeros de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le causa preocupación imponerse metas muy elevadas que implican un esfuerzo más allá de sus capacidades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupan los pensamientos negativos y los malos recuerdos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Síntomas Asociados

En esta sección deseamos medir síntomas que nos ayudan a mejorar su calidad de vida laboral. Contestar de forma sincera.

Sensación de cansancio extremo o agotamiento *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Imposibilidad de conciliar el sueño. *

- siempre
- casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Los problemas en su trabajo le han llevado a consumir algún medicamento como ansiolíticos, antidepresivos o somníferos. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Disminución del interés sexual. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Ha sufrido alguno de los siguientes síntomas : ansiedad, irritabilidad, depresión, falta de energía o problemas gastrointestinales, atribuidos al estrés. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

he sentido ganas de no ir al trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

El formulario se creó en el interior de Hivimar S.A..

Google Formularios

Encuesta

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Sera de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

Genero *

Mujer

Hombre

Otros:

Estado civil *

Soltero

Casado

Unido

Edad *

26

Años de servicio en la empresa *

4 años

Nivel de estudio *

- bachiller incompleto
- bachiller completo
- estudiante de tercer nivel
- titulado de tercer nivel
- otro

Cargo que representa *

Auxiliar de Bodega

Factores Socio-Económico

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Será de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

¿Le preocupa la incertidumbre económica y política que vive el país? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a los salarios bajos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a la inestabilidad laboral? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Organizacionales

¿Con que frecuencia le preocupa la falta recursos económicos u otros recursos para poder desempeñar su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente frustración respecto a sus expectativas de crecimiento laboral? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación cuando los plazos para cumplir planes, metas, objetivos y niveles de producción son muy estrictos? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le origina preocupación la falta de priorización de las actividades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le genera preocupación los desacuerdos producidos por la falta de comunicación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la insuficiente orientación y falta de apoyo de los superiores? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación cuando tiene demasiado trabajo que hacer? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación los cambios no planificados en el modo de hacer su trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Las exigencias de mantener un alto nivel de desempeño son causas de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación la falta de desarrollo para ejercer un cargo jerárquicamente mayor? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le puede generar preocupación tener personas bajo su mando? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación la discriminación y el favoritismo más menos evidentes? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el liderazgo confuso? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la falta de estímulos y monotonía en el puesto de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación el miedo a perder su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el elevado nivel de responsabilidad del cargo?

*

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación mantener concentración absoluta en sus actividades durante un largo periodo de tiempo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le causa preocupación las excesivas jornadas de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la ausencia de incentivos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de posibilidades para conciliar la vida laboral con la personal? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Personales

¿Le preocupa la actitud de su familia por tener que trabajar muchas horas? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Una personalidad competitiva, de altas expectativas y perfeccionista es fuente de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupaciones la falta de motivación en el equipo de trabajo al cual pertenece? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de colaboración por parte de compañeros de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le causa preocupación imponerse metas muy elevadas que implican un esfuerzo más allá de sus capacidades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupan los pensamientos negativos y los malos recuerdos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Síntomas Asociados

En esta sección deseamos medir síntomas que nos ayudan a mejorar su calidad de vida laboral. Contestar de forma sincera.

Sensación de cansancio extremo o agotamiento *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Imposibilidad de conciliar el sueño. *

- siempre
- casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Los problemas en su trabajo le han llevado a consumir algún medicamento como ansiolíticos, antidepresivos o somníferos. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Disminución del interés sexual. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Ha sufrido alguno de los siguientes síntomas : ansiedad, irritabilidad, depresión, falta de energía o problemas gastrointestinales, atribuidos al estrés. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

he sentido ganas de no ir al trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

El formulario se creó en el interior de Hivimar S.A..

Google Formularios

Encuesta

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Será de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

Genero *

Mujer

Hombre

Otros:

Estado civil *

Soltero

Casado

Unido

Edad *

32
.....

Años de servicio en la empresa *

10
.....

Nivel de estudio *

- bachiller incompleto
- bachiller completo
- estudiante de tercer nivel
- titulado de tercer nivel
- otro

Cargo que representa *

Supervisor Televentas

Factores Socio-Económico

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Será de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

¿Le preocupa la incertidumbre económica y política que vive el país? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a los salarios bajos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a la inestabilidad laboral? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Organizacionales

¿Con que frecuencia le preocupa la falta recursos económicos u otros recursos para poder desempeñar su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente frustración respecto a sus expectativas de crecimiento laboral? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación cuando los plazos para cumplir planes, metas, objetivos y niveles de producción son muy estrictos? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le origina preocupación la falta de priorización de las actividades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le genera preocupación los desacuerdos producidos por la falta de comunicación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la insuficiente orientación y falta de apoyo de los superiores? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación cuando tiene demasiado trabajo que hacer? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación los cambios no planificados en el modo de hacer su trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Las exigencias de mantener un alto nivel de desempeño son causas de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación la falta de desarrollo para ejercer un cargo jerárquicamente mayor? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le puede generar preocupación tener personas bajo su mando? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación la discriminación y el favoritismo más menos evidentes? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el liderazgo confuso? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la falta de estímulos y monotonía en el puesto de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación el miedo a perder su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el elevado nivel de responsabilidad del cargo?

*

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación mantener concentración absoluta en sus actividades durante un largo periodo de tiempo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le causa preocupación las excesivas jornadas de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la ausencia de incentivos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de posibilidades para conciliar la vida laboral con la personal? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Personales

¿Le preocupa la actitud de su familia por tener que trabajar muchas horas? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Una personalidad competitiva, de altas expectativas y perfeccionista es fuente de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupaciones la falta de motivación en el equipo de trabajo al cual pertenece? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de colaboración por parte de compañeros de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le causa preocupación imponerse metas muy elevadas que implican un esfuerzo más allá de sus capacidades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupan los pensamientos negativos y los malos recuerdos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Síntomas Asociados

En esta sección deseamos medir síntomas que nos ayudan a mejorar su calidad de vida laboral. Contestar de forma sincera.

Sensación de cansancio extremo o agotamiento *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Imposibilidad de conciliar el sueño. *

- siempre
- casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Los problemas en su trabajo le han llevado a consumir algún medicamento como ansiolíticos, antidepresivos o somníferos. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Disminución del interés sexual. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Ha sufrido alguno de los siguientes síntomas : ansiedad, irritabilidad, depresión, falta de energía o problemas gastrointestinales, atribuidos al estrés. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

he sentido ganas de no ir al trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

El formulario se creó en el interior de Hivimar S.A..

Google Formularios

Encuesta

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Será de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

Genero *

Mujer

Hombre

Otros:

Estado civil *

Soltero

Casado

Unido

Edad *

29

Años de servicio en la empresa *

6 meses

Nivel de estudio *

- bachiller incompleto
- bachiller completo
- estudiante de tercer nivel
- titulado de tercer nivel
- otro

Cargo que representa *

asistente de nomina

Factores Socio-Económico

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Sera de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

¿Le preocupa la incertidumbre económica y política que vive el país? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a los salarios bajos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a la inestabilidad laboral? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Organizacionales

¿Con que frecuencia le preocupa la falta recursos económicos u otros recursos para poder desempeñar su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente frustración respecto a sus expectativas de crecimiento laboral? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación cuando los plazos para cumplir planes, metas, objetivos y niveles de producción son muy estrictos? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le origina preocupación la falta de priorización de las actividades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le genera preocupación los desacuerdos producidos por la falta de comunicación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la insuficiente orientación y falta de apoyo de los superiores? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación cuando tiene demasiado trabajo que hacer? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación los cambios no planificados en el modo de hacer su trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Las exigencias de mantener un alto nivel de desempeño son causas de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación la falta de desarrollo para ejercer un cargo jerárquicamente mayor? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le puede generar preocupación tener personas bajo su mando? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación la discriminación y el favoritismo más menos evidentes? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el liderazgo confuso? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la falta de estímulos y monotonía en el puesto de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación el miedo a perder su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el elevado nivel de responsabilidad del cargo?

*

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación mantener concentración absoluta en sus actividades durante un largo periodo de tiempo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le causa preocupación las excesivas jornadas de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la ausencia de incentivos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de posibilidades para conciliar la vida laboral con la personal? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Personales

¿Le preocupa la actitud de su familia por tener que trabajar muchas horas? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Una personalidad competitiva, de altas expectativas y perfeccionista es fuente de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupaciones la falta de motivación en el equipo de trabajo al cual pertenece? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de colaboración por parte de compañeros de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le causa preocupación imponerse metas muy elevadas que implican un esfuerzo más allá de sus capacidades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupan los pensamientos negativos y los malos recuerdos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Síntomas Asociados

En esta sección deseamos medir síntomas que nos ayudan a mejorar su calidad de vida laboral. Contestar de forma sincera.

Sensación de cansancio extremo o agotamiento *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Imposibilidad de conciliar el sueño. *

- siempre
- casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Los problemas en su trabajo le han llevado a consumir algún medicamento como ansiolíticos, antidepresivos o somníferos. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Disminución del interés sexual. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Ha sufrido alguno de los siguientes síntomas : ansiedad, irritabilidad, depresión, falta de energía o problemas gastrointestinales, atribuidos al estrés. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

he sentido ganas de no ir al trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

El formulario se creó en el interior de Hivimar S.A..

Google Formularios

Encuesta

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Será de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

Genero *

Mujer

Hombre

Otros:

Estado civil *

Soltero

Casado

Unido

Edad *

26

Años de servicio en la empresa *

3

Nivel de estudio *

- bachiller incompleto
- bachiller completo
- estudiante de tercer nivel
- titulado de tercer nivel
- otro

Cargo que representa *

Auxiliar de bodega

Factores Socio-Económico

Estimado colaborador:

Como parte del trabajo de titulación, nos encontramos realizando una investigación para evaluar desde la percepción de los miembros de la organización los factores ambientales, organizacionales y personales. Será de gran utilidad que conteste esta encuesta de forma sincera y objetiva para conocer sus conocimientos, opiniones y valoraciones sobre el tema. Por su atenta colaboración, Muchas Gracias.

¿Le preocupa la incertidumbre económica y política que vive el país? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a los salarios bajos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación respecto a la inestabilidad laboral? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Organizacionales

¿Con que frecuencia le preocupa la falta recursos económicos u otros recursos para poder desempeñar su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente frustración respecto a sus expectativas de crecimiento laboral? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Con que frecuencia siente preocupación cuando los plazos para cumplir planes, metas, objetivos y niveles de producción son muy estrictos? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le origina preocupación la falta de priorización de las actividades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le genera preocupación los desacuerdos producidos por la falta de comunicación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la insuficiente orientación y falta de apoyo de los superiores? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación cuando tiene demasiado trabajo que hacer? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación los cambios no planificados en el modo de hacer su trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Las exigencias de mantener un alto nivel de desempeño son causas de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación la falta de desarrollo para ejercer un cargo jerárquicamente mayor? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le puede generar preocupación tener personas bajo su mando? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le genera preocupación la discriminación y el favoritismo más menos evidentes? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el liderazgo confuso? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la falta de estímulos y monotonía en el puesto de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- rara vez
- nunca

¿Le produce preocupación el miedo a perder su trabajo? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación el elevado nivel de responsabilidad del cargo?

*

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación mantener concentración absoluta en sus actividades durante un largo periodo de tiempo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿ Le causa preocupación las excesivas jornadas de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupación la ausencia de incentivos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de posibilidades para conciliar la vida laboral con la personal? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Factores Personales

¿Le preocupa la actitud de su familia por tener que trabajar muchas horas? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Una personalidad competitiva, de altas expectativas y perfeccionista es fuente de preocupación? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le produce preocupaciones la falta de motivación en el equipo de trabajo al cual pertenece? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara vez
- Nunca

¿Le preocupa la falta de colaboración por parte de compañeros de trabajo? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le causa preocupación imponerse metas muy elevadas que implican un esfuerzo más allá de sus capacidades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

¿Le preocupan los pensamientos negativos y los malos recuerdos? *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Síntomas Asociados

En esta sección deseamos medir síntomas que nos ayudan a mejorar su calidad de vida laboral. Contestar de forma sincera.

Sensación de cansancio extremo o agotamiento *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Imposibilidad de conciliar el sueño. *

- siempre
- casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Los problemas en su trabajo le han llevado a consumir algún medicamento como ansiolíticos, antidepresivos o somníferos. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Disminución del interés sexual. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Ha sufrido alguno de los siguientes síntomas : ansiedad, irritabilidad, depresión, falta de energía o problemas gastrointestinales, atribuidos al estrés. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

he sentido ganas de no ir al trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Rara Vez
- Nunca

El formulario se creó en el interior de Hivimar S.A..

Google Formularios



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Toro Rodríguez, Erick Jesús**, con C.C: # **0951851351** autora del trabajo de titulación: **Incidencia del estrés laboral en la calidad de vida laboral. Pausas activas como metodología de afrontamiento y prevención y prevención riesgos laborales** previa a la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **28 de agosto de 2018**

f. _____

Toro Rodríguez, Erick Jesús

C.C: 0951851351



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Baquero Jaramillo, Pamela Margarita**, con C.C: # **1719813204** autora del trabajo de titulación: **Incidencia del estrés laboral en la calidad de vida laboral. Pausas activas como metodología de afrontamiento y prevención y prevención riesgos laborales**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **28 de agosto de 2018**

f. _____

Baquero Jaramillo, Pamela Margarita

C.C: 1719813204



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Incidencia del estrés en la calidad de vida laboral. Pausas activas como metodología de afrontamiento y prevención de riesgos laborales		
AUTOR(ES)	Toro Rodríguez, Erick Jesús; Baquero Jaramillo, Pamela Margarita		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Psic. Elba Bermúdez Reyes, Msc.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Filosofía, Ciencias y Letras de la Educación		
CARRERA:	Psicología Organizacional		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciado en Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto de 2018	No. DE PÁGINAS:	230
ÁREAS TEMÁTICAS:	Bienestar laboral, Satisfacción laboral, Calidad de vida laboral, Motivación		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Estrés laboral – calidad de vida laboral - prevención de riesgos laborales – pausas activas		
<p>El presente trabajo de titulación tiene como objetivo analizar la Incidencia del estrés en la calidad de vida laboral en la matriz Guayaquil. Para el efecto se procedió a realizar entrevistas semi estructuradas a fin conocer la realidad sobre la cual se sustenta dicha organización, se llevó a cabo bajo un enfoque mixto, enfoque nos dará mayor probabilidad de análisis y estudio e identificar percepciones que generen estrés en la oficina central de la ciudad de Guayaquil. Se encuestó a 221 trabajadores, de diferentes áreas entre mandos medios y altos para el respectivo levantamiento de información. A partir de los resultados obtenidos, concluyendo la falta de pausas activas a nivel cognitivo durante las jornadas laborales, esta propuesta tiene un alcance general a todos los colaboradores de la organización, logrando obtener una mejora continua en la calidad de vida y productividad de los colaboradores, en donde logremos impactar con nuevas técnicas destinadas a aumentar la velocidad en los pensamientos y tener una mejor capacidad de focalización y afrontamiento de estrés causado por el trabajo.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0981748197; 0982408371	E-mail: pame_baque@hotmail.com ; erick.toro.r@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Carrillo Saldarreaga, Sofía Viviana, Mgs.		
	Teléfono: +593-4-2209210 ext. 1413 – 1419		
	E-mail: sofia.carrillo@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			