



**Universidad Politécnica Salesiana Sede María Auxiliadora**

**Carrera De Psicología**

**Sistematización de la Experiencia: Causas y Consecuencias del Estrés Laboral  
que Afecta el Desempeño del Personal Administrativo de la Universidad Politécnica  
Salesiana Campus María Auxiliadora en el Periodo de Mayo - Agosto del 2022.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de Licenciada en Psicología

**AUTOR:** Sheila Alejandra Moreno Solórzano, Ariana Isabel Cisnero Andrade

**TUTOR:** Washington Fabricio Escorza Flores

**Guayaquil - Ecuador**

2022

# CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

## CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotros, Sheila Alejandra Moreno Solórzano con documento de identificación N° 0929731693 y Ariana Isabel Cisnero Andrade con documento de identificación N° 0803120096; manifestamos que;

Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

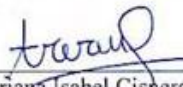
Guayaquil, 20 de agosto del año 2022

Atentamente,



---

Sheila Alejandra Moreno  
Solórzano  
0929731693



---

Ariana Isabel Cisnero Andrade

0803120096

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.**

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotros, Sheila Alejandra Moreno Solórzano con documento de identificación N° 0929731693 y Ariana Isabel Cisnero Andrade con documento de identificación N° 0803120096, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del Sistematización de la Experiencia: "Causas y Consecuencias del Estrés Laboral que Afecta el Desempeño del Personal Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora en el Periodo de Mayo - Agosto del 2022.", el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 20 de agosto del año 2022

Atentamente,



---

Sheila Alejandra Moreno  
Solórzano  
0929731693



---

Ariana Isabel Cisnero Andrade

0803120096

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.

### CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Washington Fabricio Escorza Flores con documento de identificación N° 0602898272, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: "SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA: CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL QUE AFECTA EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA CAMPUS MARÍA AUXILIADORA EN EL PERIODO DE MAYO - AGOSTO DEL 2022.", realizado por Sheila Alejandra Moreno Solórzano con documento de identificación N°0929731693 y Ariana Isabel Cisnero Andrade con documento de identificación N°0803120096, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 20 de agosto del año 2022

Atentamente,



Washington Fabricio Escorza  
Flores  
0602898272



VR-OF. No. 00075 – 2022

Guayaquil, 10 de agosto de 2022

Lcdo. Stalyn Israel Paz Guerra, MSc.  
Director de Carrera de Psicología  
Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil  
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente se autoriza a las estudiantes **Moreno Solorzano Sheila Alejandra** con número de cédula 0929731693 y **Cisnero Andrade Ariana Isabel** con número de cédula 0803120096, estudiantes de la Carrera de Psicología, el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **Sistematización de la experiencia: causas y consecuencias del estrés laboral que afecta el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora en el periodo de mayo-agosto del 2022.**

Atentamente,



PhD. Raúl Álvarez Guale  
Vicerrector de Sede Guayaquil  
Universidad Politécnica Salesiana

J.Andrade



SEDE GUAYAQUIL

Chambers # 227 y 5 de Junio • Campus Centenario • Casilla 09-01-47-52 • Teléfono: I 5931 4 2590-630 Ext.: 4401  
[www.ups.edu.ec](http://www.ups.edu.ec)

Guayaquil; 07 de septiembre del 2022

Yo, Washington Fabricio Escorza Flores con documento de Identificación No. 0602898272 docente de la carrera de Psicología de la sede Guayaquil siguiendo la ruta: PROCESO EXPOSICIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN se debe generar un informe por parte del docente tutor. Que se redacta a continuación:

**INFORME TURNITIN:**

Similarity Report	
PAPER NAME <b>SISTEMATIZACION CAUSAS Y CONSECUENCIAS OFICIAL.docx</b>	AUTHOR <b>WASHINGTON FABRICIO ESCORZA FLORES</b>
WORD COUNT <b>9793 Words</b>	CHARACTER COUNT <b>49944 Characters</b>
PAGE COUNT <b>40 Pages</b>	FILE SIZE <b>600.1KB</b>
SUBMISSION DATE <b>Sep 7, 2022 5:50 PM GMT-5</b>	REPORT DATE <b>Sep 7, 2022 5:51 PM GMT-5</b>
<b>• 13% Overall Similarity</b> The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.	
<ul style="list-style-type: none"><li>• 8% Internet database</li><li>• 4% Publications database</li><li>• Crossref database</li><li>• Crossref Posted Content database</li><li>• 12% Submitted Works database</li></ul>	

**TEMA:**

**Sistematización de la Experiencia: Causas y Consecuencias del Estrés Laboral que Afecta el Desempeño del Personal Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora en el Periodo de Mayo - Agosto del 2022.**

**ESTUDIANTE:** Sheila Alejandra Moreno Solórzano.

**TUTOR:** Lcdo. Fabricio Escorza, Msc.



**FIRMA:**

**CEDULA:** 0602898272



Guayaquil; 07 de septiembre del 2022

Yo, Washington Fabricio Escorza Flores con documento de identificación No. 0602898272 docente de la carrera de Psicología de la sede Guayaquil siguiendo la ruta: PROCESO EXPOSICIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN se debe generar un informe por parte del docente tutor. Que se redacta a continuación:

**INFORME TURNITIN:**

Similarity Report	
PAPER NAME <b>SISTEMATIZACION CAUSAS Y CONSECUENCIAS OFICIAL.docx</b>	AUTHOR <b>WASHINGTON FABRICIO ESCORZA FLORES</b>
WORD COUNT <b>9793 Words</b>	CHARACTER COUNT <b>49944 Characters</b>
PAGE COUNT <b>40 Pages</b>	FILE SIZE <b>600.1KB</b>
SUBMISSION DATE <b>Sep 7, 2022 5:50 PM GMT-5</b>	REPORT DATE <b>Sep 7, 2022 5:51 PM GMT-5</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>13% Overall Similarity</b> The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.</li><li>• 8% Internet database</li><li>• 4% Publications database</li><li>• Crossref database</li><li>• Crossref Posted Content database</li><li>• 12% Submitted Works database</li></ul>	

**TEMA:**

**Sistematización de la Experiencia: Causas y Consecuencias del Estrés Laboral que Afecta el Desempeño del Personal Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora en el Periodo de Mayo - Agosto del 2022.**

**ESTUDIANTE:** Ariana Isabel Cisnero Andrade

**TUTOR:** Lcdo. Fabricio Escorza, Msc.

**FIRMA:**

**CEDULA:** 0602898272

## **Dedicatoria**

Esta sistematización de experiencias la dedico a mi persona, por todos estos días de los más de 4 años que han pasado, en donde estuve riendo, llorando, sufriendo y celebrando cada semestre superado; donde no solo he aprendido de forma académica sino de mí misma y de mis errores. A Dios y a las personas importantes en mi vida, por haberme apoyado de forma económica y especialmente de forma emocional, en esos días oscuros en los que no quería más seguir con mis proyectos.

*Sheila Alejandra Moreno Solorzano.*

## **Dedicatoria**

Dedico con todo mi corazón este trabajo hecho con mucho esfuerzo a mi madre, quien es mi pilar fundamental, la persona que siempre me ha apoyado en todas las decisiones que tomo, quien a pesar de la distancia se preocupaba por saber si estaba bien, que no me hiciera falta nada, por los consejos y valores brindados. Por ello te dedico este trabajo, gracias por tu paciencia y ese amor cálido de madre que nunca me faltó, te amo madre mía.

*Ariana Isabel Cisnero Andrade.*

## **Agradecimiento**

Agradezco por medio de este trabajo a mis padres Stalin y Guadalupe, sin ustedes no sería quien soy hoy en día, gracias por haberme guiado y apoyado en todo a pesar de la situación por la que atravesábamos en esos momentos; los amo.

A mi novio Christopher, con el que he aprendido a conocerme, amarme y con quien he crecido como persona, gracias por acompañarme en todo momento (hasta en los peores) espero que Dios bendiga tu vida siempre.

A mi profesor y tutor, el magíster Fabricio Escorza, quien desde primer semestre nos acompañó y nos dio una mano amiga, guiándonos en cualquier área de nuestras vidas.

Agradezco enormemente a mis dos super amigas que la vida universitaria y Dios puso en mi camino, Mayelin y Ariana, quienes desde los primeros años nos apoyamos incondicionalmente para poder sobrellevar los problemas que nos ponía la vida. Y de forma especial a ti Ariana porque desde el primer semestre nos apoyamos la una a la otra, gracias por todas esas vivencias super locas que tuvimos y aquellos consejos que hasta hoy en día me das; espero que Dios siga bendiciendo nuestra amistad por muchos años más.

*Sheila Alejandra Moreno Solorzano.*

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a Dios, por permitirme cumplir una meta más en mi vida, por brindarme salud y cuidar de mí y mi familia, gracias por permitirme disfrutar esta meta más y poder compartirla junto a mi familia y amigos queridos.

A mi madre, mi hermano por nunca desampararme y siempre darme ánimos para no darme por vencida. A Orlando gracias por sus consejos, por guiarme siempre por el camino del éxito y honestidad, en todos estos años su apoyo fue fundamental y agradezco que formes parte de nuestra familia.

A mi tutor, el magíster Fabricio Escorza, gracias por sus consejos, su guía, por la paciencia, por los consejos, lo llevaré siempre en mis recuerdos, usted hizo posible un logro más en mi vida, desde primer semestre que nos compartió sus enseñanzas hasta hoy en día.

Finalmente, y no menos importante agradezco a mis amigos y mi novio, Sheila tengo mucho que agradecerte, a ti y a tu familia, son unas excelentes personas, eres una gran amiga, en mis peores momentos estuviste ahí para brindarme ayuda, compartimos momentos inolvidables, gracias incondicionalmente. Mi novio Yamil, desde el fondo de mi corazón te agradezco por siempre impulsarme a ser mejor persona, desde que te conocí hasta el día de hoy me has apoyado incondicionalmente en todo y siempre has mostrado estar orgulloso de mí, te amo.

*Ariana Isabel Cisnero Andrade.*



## **Resumen**

El presente proyecto fue realizado en la Universidad Politécnica Salesiana campus María Auxiliadora en el periodo Mayo-Agosto del 2022, se tuvo la finalidad de correlacionar el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la institución. Esta investigación cuenta con un enfoque cualitativo de tipo fenomenológico y tiene como objetivo dar a conocer las causas y consecuencias de como el estrés laboral puede afectar el desempeño de los sujetos analizados.

Se inició este trabajo con información previa de los colaboradores, la cual fue solicitada al departamento de GTH de la institución mencionada, finalizando con la explicación/interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación del “Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS”; basándose en los análisis estadísticos que se ejecutaron, se obtuvieron los resultados generales de 10 colaboradores del personal administrativo, el mismo que reflejó un nivel bajo de estrés.

## **Palabras claves:**

Estrés laboral, área administrativa, desempeño laboral.

## **Abstract**

This project was conducted at the Universidad Politécnica Salesiana campus María Auxiliadora in the period May-August 2022, with the purpose of correlating work stress and the performance of workers in the administrative area of the institution. This research has a qualitative approach of phenomenological type and aims to show the causes and consequences of how work stress can affect the performance of the subjects analyzed.

This work began with previous information of the collaborators which was requested to the GTH department of the mentioned institution, ending with the explanation/interpretation of the results obtained from the application of the "ILO-WHO Work Stress Questionnaire"; based on the statistical analyses that were carried out, the general results of 10 collaborators of the administrative personnel were obtained, which reflected a low level of stress.

## **Key words:**

Work stress, administrative area, job performance.

## Índice de Contenido

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	2
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA. ....	3
CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN. ....	4
Dedicatoria.....	8
Dedicatoria.....	8
Agradecimiento .....	9
Agradecimiento .....	10
Resumen .....	11
Palabras claves:.....	11
Abstract.....	12
Key words:.....	12
Índice de Contenido.....	13
Índice de anexos .....	16
1 Datos Informativos del Proyecto. ....	19
1.1 Nombre de la práctica de intervención o investigación:.....	19
1.2 Nombre de la institución o grupo de investigación. ....	19
1.3 Tema que aborda la experiencia: .....	19
1.3.1 ¿Qué es el Estrés?.....	19
1.3.2 Estrés Laboral: .....	20

	1.3.3	Tipos de Estrés: .....	21
	1.3.4	Estrés Agudo: .....	21
	1.3.5	Estrés Agudo Episódico: .....	21
	1.3.6	Estrés Crónico: .....	21
	1.3.7	Desempeño Laboral y el Estrés: .....	22
	1.4	Localización: .....	22
2		Objetivo .....	23
3		Eje de la intervención o investigación. ....	23
	3.1	Causas del Estrés: .....	23
	3.2	Consecuencias a Causa del Estrés Laboral. ....	24
	3.3	¿Que son las Evaluaciones de Desempeño 360°?.....	25
4		Objeto de la intervención o de la práctica de investigación .....	26
	4.1	Objetivo General: .....	26
	4.2	Objetivo Específicos:.....	26
5		Metodología.....	27
6		Preguntas Clave .....	28
7		Organización y procesamiento de la información .....	29
8		Análisis de la información.....	33
9		Justificación .....	38
10		Caracterización de los beneficiarios .....	38
11		Interpretación.....	39
12		Principales logros del aprendizaje .....	47
	12.1	¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas? ¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?.....	47

12.2	¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? .....	47
12.3	¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?.....	47
12.4	¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación? .....	48
12.5	¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué? 48	
12.6	¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?.....	48
12.7	¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia? ¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación? .....	48
13	Conclusiones.....	50
14	Recomendaciones .....	51
15	Referencias bibliográficas: .....	52
	Anexos:.....	56
	.....	81
	.....	101

## Índice de anexos

Anexo 1:Distribución según el sexo. Fuente: Investigación de campo.....	56
Anexo 2: Grafico de pastel del género de los colaboradores Fuente: Investigación de campo. ....	56
Anexo 3:Distribución según la edad. Fuente: Investigación de campo.....	56
Anexo 4:Grafico de pastel de la edad de los colaboradores Fuente: Investigación de campo. ....	56
Anexo 5:No comprender las metas y misión de la empresa me causa estrés. Fuente: Investigación de campo .....	57
Anexo 6:El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa. Fuente: Investigación de campo. ....	57
Anexo 7:El no poder controlar las actividades de mi área de trabajo produce estrés. Fuente: Investigación de campo. ....	57
Anexo 8:Que el equipo para llevar a cabo un trabajo sea limitado me estresa. Fuente: Investigación de campo. ....	58
Anexo 9:Que el supervisor no de la cara por mi ante los jefes me estresa. Fuente: Investigación de campo. ....	58
Anexo 10:Que el supervisor no me respete me estresa. Fuente: Investigación de campo. ....	58
Anexo 11:El pertenecer a un equipo que trabaje colaborativamente. Fuente: Investigación de campo. ....	59



Anexo 12:Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas. Fuente:	
Investigación de campo .....	59
Anexo 13:Que mi equipo de trabajo no tenga valor ni prestigio en la empresa.	
Fuente: Investigación de campo. ....	59
Anexo 14:La forma en la que trabaja no sea clara me estresa. Fuente: Investigación	
de campo.....	60
Anexo 15:Que las políticas de la empresa me impidan tener un buen desempeño.	
Fuente: Investigación de campo. ....	60
Anexo 16:En que las personas que se encuentran a mi nivel dentro de la empresa	
tengan poco control sobre el trabajo. Fuente: Investigación de campo.....	60
Anexo 17:El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa. Fuente:	
Investigación de campo. ....	61
Anexo 18:El no tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa.	
Fuente: Investigación de campo. ....	61
Anexo 19:El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa. Fuente:	
Investigación de campo. ....	61
Anexo 20:El que se maneje mucho papeleo de la empresa me causa estrés. Fuente:	
Investigación de campo .....	62
Anexo 21:Que el supervisor no tenga confianza en el desempeño laboral causa	
estrés. Fuente: Investigación de campo. ....	62
Anexo 22:El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	
Fuente: Investigación de campo. ....	62
Anexo 23:Que mi equipo no me brinde protección ante injustas demandas que me	
hacen los jefes me causa estrés. Fuente: Investigación de campo.....	63

Anexo 24:El que la empresa carezca de dirección y objetivos. Fuente: Investigación de campo.....	63
Anexo 25:El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés. Fuente: Investigación de campo. ....	63
Anexo 26:El tener que trabajar con miembros de otros departamentos. Fuente: Investigación de campo. ....	64
Anexo 27:El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito. Fuente: Investigación de campo. ....	64
Anexo 28:El que no respeten a mis superiores, a mí y a mis colaboradores me estresa. Fuente: Investigación de campo. ....	64
Anexo 29:El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad. Fuente: Investigación de campo. ....	65
Anexo 30:Diario de campo. Fuente: Investigación de campo.....	68
Anexo 31:Evaluación del Desempeño M.A .....	69
Anexo 32:Cuestionarios aplicados al personal administrativo de la U.P.S M.A. Fuente: Escala de estrés laboral de la OIT-OMS .....	81

## **1 Datos Informativos del Proyecto.**

### **1.1 Nombre de la práctica de intervención o investigación:**

Sistematización de la experiencia: Causas y consecuencias del estrés laboral que afecta el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora en el periodo de mayo-agosto del 2022.

### **1.2 Nombre de la institución o grupo de investigación.**

La investigación presente se ejecutó en la institución Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora durante el periodo de mayo-agosto del 2022.

### **1.3 Tema que aborda la experiencia:**

El tema que aborda la experiencia se encuadra en la categoría de la psicología organizacional, ya que se exponen las causas y consecuencias del estrés laboral que afecta el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana campus María Auxiliadora en el periodo de mayo-agosto del 2022.

#### **1.3.1 ¿Qué es el Estrés?**

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

El estrés está presente en la cotidianidad de todas las actividades, ya que como se evidencia en las definiciones citadas es una reacción ante diversos cambios que se presentan, estos son denominados como estresores (Barradas Alarcón, 2018).

Los llamados estresores son aquellos estímulos que provocan una respuesta a nivel psicológico y biológico, tanto del estrés común como de los desajustes que llevan a transformarse en enfermedades (Orlandini, 2012).

(Villegas, 2010) menciona que estos estresores son descubren en cualquier situación de la vida diaria y van conforme a la percepción de cada persona; sin embargo, se hallan tres niveles donde se pueden agrupar estas situaciones de forma general como: los sucesos intensos y excepcionales como el fallecimiento de una persona muy cercana, la falta o pérdida de empleo, economía baja, un asalto o un divorcio. También encontramos acontecimientos habituales estresantes como: cambios de horarios repentinos, condiciones ambientales, el tráfico, exceso de tareas. Y los acontecimientos donde hay una tensión crónica como: el diagnóstico de enfermedades propias o de los familiares, problemas emocionales, de pareja o legales.

### **1.3.2 Estrés Laboral:**

El estrés laboral es considerado como el contexto donde las exigencias rebasa el nivel de respuesta de la persona, siendo este incapaz de resolver y solucionar acertadamente a los problemas que se le presentan en el ámbito laboral. (Ramos, 2017).

Hoy en día el estrés laboral es un tema de discusión y preocupación para las organizaciones, esto debido a que sus trabajadores están propensos a sufrir de enfermedades que afecten su paz mental por el mismo exceso de trabajo y la presión de este; en ocasiones la falta de recursos también influye en el cumplimiento de sus actividades y metas diarias (Sánchez & Ochoa, 2020). El estrés incita preocupación y angustia y lo que conlleva a trastornos personales, desórdenes familiares e incluso sociales (Pereira, 2009).

### **1.3.3 Tipos de Estrés:**

Existen tres tipos de estrés identificados por la (American Psychological Association, 2010).

### **1.3.4 Estrés Agudo:**

(American Psychological Association, 2010) El estrés agudo es aquel que se desarrolla a un plazo de tiempo corto a consecuencia de un episodio del pasado o una inquietud del futuro, se identifica en las mismas personas de forma inmediata y por consecuente este tipo de estrés es manejable y tratable. Lo que más resalta como consecuencias es en el área emocional (irritabilidad), muscular (dolor de cabeza, tendones), problemas estomacales y en ocasiones se presenta en forma de sobreexcitación (incremento del ritmo cardiaco).

### **1.3.5 Estrés Agudo Episódico:**

Este se presenta de forma más persistente ante cualquier situación inesperadamente nueva, provocando una renuencia al cambio; las principales consecuencias son: personas ansiosas, tensas, con un mal carácter, migrañas e hipertensión (American Psychological Association, 2010).

### **1.3.6 Estrés Crónico:**

(American Psychological Association, 2010) En este tipo ya nos encontramos con personas donde el estrés forma parte de su vida diaria y por ende no tiene un límite, situaciones donde la persona llega a creer que no existe una resolución para su estrés; las consecuencias de este tipo de estrés son de un nivel grave donde llegan a necesitar de un tratamiento de la conducta y también médico: violencia, suicidio, crisis nerviosa.

### **1.3.7 Desempeño Laboral y el Estrés:**

El desempeño laboral es una disciplina que se ha venido estudiando desde tiempos atrás, especialmente en los campos de la psicología organizacional. (Aamodt, 2010)

Según (Robbins & Judge, 2009) las consecuencias del comportamiento por estrés hacen que se detecten cambios notables dentro de su productividad y que exista ausentismo y rotación, incluso que hallan cambios significativos en su alimentación y la adopción de consumo de nuevas sustancias.

Según (Espinoza, Alva, & Rodríguez, 2020) citando a Gilboa; etal. dice que el estrés tiene la capacidad de afectar en el individuo y en su desempeño laboral. Este afecta en su productividad y en su competencia para la entrega de sus tareas y actividades diarias, esto conlleva a cometer falta en su eficiencia y eficacia.

(Onofre, 2021) Plantea que existen ciertos estudios que sugieren una intrincada relación entre el estrés y el desempeño en las organizaciones, a través de la lógica de la U invertida, sugiere que, si el estrés se encuentra en un nivel bajo o mesurado, el individuo se siente motivado para ejecutar mejor sus tareas y por ende existe un mejor desempeño.

### **1.4 Localización:**

El proyecto que se describe en el presente informe de sistematización se llevó a cabo con el personal administrativo de la institución Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora situado en el kilómetro 19,5 vía a la costa, en la ciudad de Guayaquil, Ecuador; tal y como se muestra en la Figura N° 1.





## 2 Objetivo

El presente trabajo tiene como objetivo analizar los resultados obtenidos, en base al cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, aplicado a los 10 colaboradores que forman parte del área administrativa de la Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora en el periodo Mayo-Agosto del 2022.

## 3 Eje de la intervención o investigación.

El eje de la investigación es un hilo conductor que dirige la experiencia de este trabajo; el eje se haya en las causas y consecuencias del estrés laboral que influye en el personal de la institución. El estrés laboral es considerado como una característica dentro del área de trabajo debido a la competitividad ya sea entre colaboradores o empresas, pero ya se figura como un “problema” cuando se ven afectado el área de productividad, salud y relaciones personales.

### 3.1 Causas del Estrés:

Según (Molinera, 2006) hay una existencia de estrés laboral cuando hay una diferencia entre los recursos que el individuo tiene para enfrentarlos y las demandas del

ambiente. Se es sabido que en todo trabajo se es propenso a padecer de estrés y esto no es considerado como algo negativo ya que esto es una respuesta adaptativa, que nos ayuda a responder de una forma más inmediata y efectiva ante lo que se requiera ya que nuestro cuerpo está preparado para un esfuerzo mayor siendo capaz de procesar más información sobre los problemas. Lo que si se considera como negativo es que esta experiencia sea excesivamente incontrolable. Por esto existen diferentes factores como un trabajo muy exigente y que sea constantemente evaluado donde no conozca sobre sus resultados, la escasa comunicación con sus superiores o compañeros que provoca una sensación de aislamiento/rechazo, la falta de personal, esto provoca la sobrevivencia en el puesto de trabajo a cambio de llegar a las metas diarias, los horarios muy extensos que interfieren en la vida familiar y social del individuo, o en cualquier otra actividad de recreación que contrapesa su estrés laboral, la inexistencia de una planificación donde estimule el desconocimiento e inseguridad ante las metas diarias del individuo en su puesto de trabajo y la falta de seguridad en su puesto de trabajo (contrato por tiempo corto).

### **3.2 Consecuencias a Causa del Estrés Laboral.**

Para (Paredes, 2016) las consecuencias del estrés laboral tendrán diferentes repercusiones a nivel personal, familiar y empresarial; los efectos del estrés dependen en gran medida de cómo los diferentes factores desencadenantes del estrés sean asimilados por los trabajadores y también de como maneje la empresa los factores de riesgo relacionados al estrés laboral para una mejor gestión de este.

Según (Llaneza, 2009 ) existen varios efectos como los efectos subjetivos donde la persona tiene ansiedad, violencia, frustración, mal humor, irritabilidad, tensión, apatía, depresión, nerviosismo o soledad; los efectos conductuales: tendencia a sufrir accidentes,

consumo de drogas, excesiva ingesta de alimentos o falta de apetito, arrebatos emocionales, impulsividad, risa nerviosa; en los efectos cognoscitivos la persona demuestra ineptitud en la toma de decisiones, tiene olvidos recurrentes, desconcentración, miedo a la crítica y bloqueo mental; en los efectos fisiológicos observamos un aumento en la adrenalina, una elevación de la glucosa, aumento del ritmo cardíaco, exudación, dificultad para respirar, dilatación de las pupilas, nudo de la garganta, entumecimiento de las extremidades, escalofríos; por ultimo en los efectos organizacionales encontramos ausentismo, malas relaciones laborales baja productividad, aumento en accidentes, mal clima organizacional, descontento en el trabajo.

### **3.3 ¿Que son las Evaluaciones de Desempeño 360°?**

(Sánchez M. A., 2012) indica que hoy en día la evaluación de un trabajador es de suma importancia, ya que mediante este procedimiento esquematizado medimos y determinamos el comportamiento y los resultados de su productividad y desempeño para identificar si existe la necesidad de una capacitación o cambiar ciertos errores en del diseño del puesto de trabajo.

El desempeño laboral se le puede definir como todas aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización. (Cornejo, 2020)

(Montejo, 2009) refiere que la evaluación de desempeño ayuda a la implementación o creación de nuevas políticas de compensación, nos guía en la toma decisiones para ascensos o posibles cambios de ubicación y nos permite identificar la existencia de problemas personales o laborales que afecten el desempeño.

La evaluación del desempeño es una técnica muy usada en la actualidad dentro del proceso administrativo, donde se pueden localizar problemas de rendimiento del trabajador (Sánchez M. A., 2012). Este instrumento sistematizado nos arroja opiniones y criterios en relación con el desempeño del individuo dentro de su área de trabajo (Brazzolotto, 2012).

Según (Parra, 2015) el cuestionario de Evaluación 360° nos facilita con la aportación de información valiosa y sin sesgos de los evaluadores; evalúa el desempeño de los colaboradores, las competencias donde se definen las brechas y ayuda a diseñar programas de desarrollo.

#### **4 Objeto de la intervención o de la práctica de investigación**

##### **4.1 Objetivo General:**

Determinar las causas y consecuencias del estrés laboral y su efecto en el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, campus María Auxiliadora.

##### **4.2 Objetivo Específicos:**

- Examinar los posibles factores generadores de estrés laboral en el personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, campus María Auxiliadora.
- Analizar los resultados de la evaluación de desempeño de la Universidad Politécnica Salesiana, campus María Auxiliadora.
- Analizar la correlación existente entre estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, campus María Auxiliadora en el periodo de mayo-agosto del 2022.

## **5 Metodología**

Previo a realizar el presente trabajo, se utilizó un enfoque cualitativo de tipo fenomenológico, con la finalidad de obtener información relevante sobre como el estrés laboral afecta en el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, campus María Auxiliadora. Se utilizó el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS y los informes de las Evaluaciones de Desempeño 360 tomadas por la (UPS).

Para lograr obtener la información, el cuestionario fue aplicado a 10 colaboradores que trabajan dentro del área administrativa de la Universidad Politécnica Salesiana, campus María Auxiliadora. Este cuestionario es autoadministrable y se puede aplicar de forma individual o grupal. Su duración es de 15 minutos aproximadamente, y consta de 25 ítems los cuales están relacionados con los estresores laborales.

El instrumento que utilizado fue la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Tiene como autores a la OIT-OMS “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS)”; fue sustentada por Ivancevich & Matteson. Es de fácil aplicación debido a que podría ser autoadministrable, como de forma individual o grupal. Tiene un tiempo aproximado de 15 minutos. Los materiales que conforman la prueba psicológica son un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas. Está conformado de 25 ítems con 7 alternativas como respuestas que van desde la puntuación del 1 al 7, de la siguiente manera:

<b>1.</b>	Nunca
<b>2.</b>	Rara vez
<b>3.</b>	Ocasionalmente
<b>4.</b>	Algunas veces
<b>5.</b>	Frecuentemente
<b>6.</b>	Generalmente
<b>7.</b>	Siempre

*Tabla 1: Ítems de las 7 alternativas*

*Elaborado por: Autores*

Las respuestas de cada ítem se agrupan en diferentes estresores laborales, de tal manera que el cuestionario permite identificar 7 dimensiones diferentes. A continuación, se indican los ítems que corresponden a cada dimensión:

<b>Dimensiones</b>	<b>Núm. de Ítems</b>
1. Clima organizacional	1, 10, 11, 20
2. Estructura organizacional	2, 12, 16, 24
3. Territorio organizacional	3, 15, 22
4. Tecnología	4, 14, 25
5. Influencia del líder	5, 6, 13, 17
6. Falta de cohesión	7, 9, 18, 21
7. Respaldo del grupo	8, 19, 23

*Tabla 2: Distribución según sexo*

*Fuente: Investigación de campo*

## **6 Preguntas Clave**

¿Quiénes participarán en la elaboración del proyecto?

¿Cuál es el nivel de estrés general encontrado en los trabajadores?

¿Cuáles son los niveles de estrés más comunes que presenta el personal administrativo?

¿Qué es lo que genera estrés laboral?

¿Cómo influye el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores?

## **7 Organización y procesamiento de la información**

A través de los datos obtenidos mediante el cuestionario de estrés laboral, se transcribieron los resultados en el Excel y Word los cuales contaban con una versión del test sistematizada y adaptada en Perú. Esta versión fue realizada por el Psicólogo Wilfredo Marquina Mauny en el año 2020 y cuenta con una confiabilidad de 0.972 según Alfa de Cronbach. Previo a los resultados obtenidos se analizó y se realizaron informes individuales que nos ayudaron posteriormente a crear las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

A continuación, presentamos un diario de campo que refleja nuestras actividades donde se muestra el proceso llevado a cabo para elaborar nuestra sistematización:

El día 18 de mayo del 2022 iniciamos con el primer encuentro en las instalaciones de la universidad con nuestro tutor de tesis Fabricio Escorza, donde se hizo una revisión con una duración de 1 hora, nos dio una explicación general a cerca de la estructura de la sistematización, en la cual obtuvimos los conocimientos adecuados para comenzar con las investigaciones.

El día 25 de mayo del 2022 se elaboró y envió del correo electrónico institucional una solicitud dirigida al Vicerrector para elaborar nuestra sistematización y a la vez indicando que este trabajo de titulación va dirigido hacia el personal administrativo. Este

procedimiento tuvo la duración de 1 hora y se culminó con el envío de la solicitud y lista al Vicerrector.

El día 01 de junio del 2022 se obtuvo una respuesta del Vicerrector de la institución sobre la autorización del trabajo de titulación, esto tuvo una revisión duración de 5 minutos donde leímos la aprobación del Vicerrector.

El día 08 de junio del 2022 trabajamos en el marco teórico donde nos tomamos 5 horas buscando información que nos pareciera relevante para nuestra investigación, algunos de los lugares en los que buscamos fue en libros y tesis hallados en la plataforma de Google académico y la biblioteca virtual.

El día 15 de junio del 2022 nos reunimos en las instalaciones de la universidad con nuestro tutor durante 1 hora para hacer una revisión y corrección al avance donde rectificamos los errores encontrados.

El día 22 de junio del 2022 se hizo le presentó al tutor los objetivos, metodología y justificación del trabajo de titulación; esto se realizó en un lapso de 1 hora en las instalaciones de la universidad.

El día 29 de junio del 2022 trabajamos durante 4 horas en la búsqueda de diferentes test que evalúen el nivel de estrés de los trabajadores del área administrativa; encontramos con éxito una escala que mide el nivel de estrés laboral de la OIT-OMS.

El día 06 de julio del 2022 le presentamos al tutor en las instalaciones de la universidad, el test que se aplicara al personal administrativo, donde durante 1 hora nos ayudó a entender la aplicación y forma de calificación; culminando el encuentro con la aprobación de test.



El día 17 de julio del 2022 trabajamos en el marco teórico donde nos tomamos 7 horas buscando información que nos pareciera relevante para nuestra investigación, algunos de los lugares en los que buscamos fue en libros y tesis hallados en la plataforma de Google académico y la biblioteca virtual.

El día 21 de julio del 2022 se solicitó directamente en las instalaciones administrativas de la institución una carta formalizando la autorización de la sistematización al Vicerrector, y hablamos directamente con el jefe de área de GTH para que nos proporcione la información del personal administrativo Sede María Auxiliadora, lamentablemente no se obtuvo una respuesta inmediata. Esto se realizó en un lapso de 1 hora.

El día 27 de julio del 2022 nos reunimos en las instalaciones de la universidad con nuestro tutor durante 1 hora, en el cual presentamos el documento de consentimiento informado y el avance teórico de la sistematización; recibimos correcciones en la redacción del documento a firmar y en el avance donde no se habían aplicado bien las normas APA.

El día 10 de agosto del 2022 regresamos a las instalaciones administrativas de la institución para saber si ya teníamos una respuesta sobre la carta de autorización de la sistematización por parte de secretaria del vicerrector (que si hubo) y GTH con lo solicitado: información del personal administrativo (quedó al pendiente las evaluaciones de desempeño 360°). Esto se realizó en un lapso de 2 horas.

El día 17 de agosto del 2022 en las instalaciones de la universidad, se entregó al personal administrativo la carta de consentimiento informado para realizar el cuestionario sobre el estrés laboral; donde los 10 sujetos seleccionados firmaron el documento de

formalidad requerido para nuestra investigación y al mismo tiempo siendo este un respaldo de confidencialidad. Este procedimiento se realizó en un lapso de 2 horas.

El día 17 de agosto del 2022 envié del correo electrónico institucional personal la encuesta a los 10 sujetos seleccionados para que pudieran realizarla, para luego proceder a calificarlos y realizar el análisis; este procedimiento solo duró 15 minutos.

El día 21 de agosto del 2022 calificamos durante 4 horas los cuestionarios resueltos; los 10 sujetos seleccionados respondieron adecuadamente el cuestionario.

El día 22 de agosto del 2022 se analizaron los resultados obtenidos del cuestionario de estrés laboral aplicado, identificamos el nivel de estrés encontrado e hicimos la interpretación individual y general de acuerdo con los datos hallados del cuestionario de estrés laboral. Esto se realizó en un lapso de 6 horas.

El día 24 de agosto del 2022 nos reunimos en las instalaciones de la universidad con nuestro tutor durante 2 horas, en el cual entregamos marco teórico, los resultados y el análisis del cuestionario; el tutor indicó que la información presentada se encontraba muy bien, sin embargo, falta de realizar la correlación entre la escala de estrés aplicada previamente con las evaluaciones de desempeño 360°, aun no se tiene estas evaluaciones las cuales deben ser entregadas por el área de GTH.

El día 26 de agosto del 2022 se obtuvo una respuesta por parte de GTH con el envío de las evaluaciones de desempeño requeridas, aunque solo nos enviaron 6 de las 10 solicitadas esto tuvo una duración de 5 minutos.

El día 30 de agosto del 2022 nos reunimos en las instalaciones de la universidad con nuestro tutor durante 2 horas, revisamos toda la sistematización.

## **8 Análisis de la información**

Este será empleado en el análisis de campo de los resultados de las encuestas sobre el estrés laboral y cómo afecta en el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Campus María Auxiliadora, Utilizando la técnica de diagnóstico que nos permitió validar las problemáticas de la investigación. Se aplicó el Cuestionario de estrés laboral de la OIT – OMS, con la ayuda de este logramos recopilar, clasificar e interpretar los datos receptados en la investigación, para determinar el nivel de estrés laboral que presentan los trabajadores del área administrativa. El método será utilizado para determinar cuáles son los factores que causan estrés y como este afecta en el desempeño del personal administrativo.

El sujeto M. A, según el reporte de Evaluación de Desempeño (E.D) de la Universidad Politécnica Salesiana (UPS) obtuvo un puntaje de 97/100 que equivale a un desempeño excepcional según la escala del modelo; conforme a la escala de estrés laboral obtuve un puntaje de 74/175 que equivale a un nivel bajo según la escala de estrés de Organización Integral del Trabajo (OIT) Organización Mundial de la Salud (OMS), conforme a las dimensiones de la misma escala, se encuentra un nivel bajo de estrés en el clima organizacional con 14 puntos, nivel intermedio de estrés en la estructura organizacional con 15 puntos, nivel bajo de estrés en la percepción del territorio organizacional con 5 puntos, nivel bajo de estrés en el uso de tecnología con 9 puntos, nivel bajo de estrés en la influencia del líder con 11 puntos, nivel bajo de estrés en la falta de cohesión con 12 puntos y nivel bajo de estrés en el respaldo del grupo con 8 puntos. Según los datos obtenidos podemos corroborar que a nivel bajo de estrés existe una correlación positiva con una evaluación de desempeño alta.

El sujeto A.A, según el reporte de E.D de la UPS obtuvo un puntaje de 100/100 que equivale a un desempeño excepcional según la escala del modelo; conforme a la escala de estrés laboral obtuve un puntaje de 44/175 que equivale a un nivel intermedio según la escala de estrés de OIT-OMS, conforme a las dimensiones de la misma escala, existe un nivel bajo de estrés en el clima organizacional con 6 puntos, nivel bajo de estrés en la estructura organizacional con 8 puntos, nivel bajo de estrés en la percepción del territorio organizacional con 5 puntos, nivel bajo de estrés en el uso de tecnología con 4 puntos, nivel bajo de estrés en la influencia del líder con 9 puntos, nivel bajo de estrés en la falta de cohesión con 8 puntos y nivel bajo de estrés en el respaldo del grupo con 4 puntos. Según los datos obtenidos podemos corroborar que a nivel bajo de estrés existe una correlación positiva con una evaluación de desempeño alta.

El sujeto M.B, según el reporte de E.D de la UPS obtuvo un puntaje de 65/100 que equivale a un desempeño excepcional según la escala del modelo; conforme a la escala de estrés laboral obtuve un puntaje de 84/175 que equivale a un nivel bajo según la escala de estrés de OIT-OMS, conforme a las dimensiones de la misma escala, se encuentra presente un nivel bajo de estrés en el clima organizacional con 8 puntos, nivel bajo de estrés en la estructura organizacional con 10 puntos, nivel bajo de estrés en la percepción del territorio organizacional con 8 puntos, nivel bajo de estrés en el uso de tecnología con 11 puntos, nivel bajo de estrés en la influencia del líder con 12 puntos, presencia de estrés en la falta de cohesión con un puntaje de 21, y nivel intermedio de estrés en el respaldo del grupo con un puntaje de 14. Según los datos obtenidos podemos corroborar que a nivel bajo de estrés existe una correlación negativa con una evaluación de desempeño baja, por lo tanto, se evidencia que otros factores pueden estar afectando en el desempeño del colaborador.

El sujeto A.A, según el reporte de E.D de la UPS obtuvo un puntaje de 99/100 que equivale a un desempeño excepcional según la escala del modelo; conforme a la escala de estrés laboral obtuve un puntaje de 39/175 que equivale a un nivel intermedio según la escala de estrés de OIT-OMS, conforme a las dimensiones de la misma escala, existe un nivel bajo de estrés en el clima organizacional con 6 puntos, nivel bajo de estrés en la estructura organizacional con 9 puntos, nivel bajo de estrés en la percepción del territorio organizacional con 6 puntos, nivel bajo de estrés en el uso de tecnología con 5 puntos, nivel bajo de estrés en la influencia del líder con 4 puntos, nivel bajo de estrés en la falta de cohesión con 6 puntos y nivel bajo de estrés en el respaldo del grupo con 3 puntos. Según los datos obtenidos podemos corroborar que a nivel bajo de estrés existe una correlación positiva con una evaluación de desempeño alta.

El sujeto S.G, según el reporte de S.G de la UPS obtuvo un puntaje de 99/100 que equivale a un desempeño excepcional según la escala del modelo; conforme a la escala de estrés laboral obtuve un puntaje de 71/175 que equivale a un nivel intermedio según la escala de estrés de OIT-OMS, conforme a las dimensiones de la misma escala, existe un nivel bajo de estrés en el clima organizacional con 12 puntos, nivel bajo de estrés en la estructura organizacional con 11 puntos, nivel bajo de estrés en la percepción del territorio organizacional con 7 puntos, nivel bajo de estrés en el uso de tecnología con 10 puntos, nivel bajo de estrés en la influencia del líder con 11 puntos, nivel bajo de estrés en la falta de cohesión con 12 puntos y nivel bajo de estrés en el respaldo del grupo con 8 puntos. Según los datos obtenidos podemos corroborar que a nivel bajo de estrés existe una correlación positiva con una evaluación de desempeño alta.

El sujeto A.A, según el reporte de E.D de la UPS obtuvo un puntaje de 95/100 que equivale a un desempeño excepcional según la escala del modelo; conforme a la escala de estrés laboral obtuve un puntaje de 36/175 que equivale a un nivel intermedio según la escala de estrés de OIT-OMS, de acuerdo, a las dimensiones de la misma escala, conforma un nivel bajo de estrés en el clima organizacional con 4 puntos, nivel bajo de estrés en la estructura organizacional con 8 puntos, nivel bajo de estrés en la percepción del territorio organizacional con 5 puntos, nivel bajo de estrés en el uso de tecnología con 4 puntos, nivel bajo de estrés en la influencia del líder con 4 puntos, nivel bajo de estrés en la falta de cohesión con 7 puntos y nivel bajo de estrés en el respaldo del grupo con 4 puntos. Según los datos obtenidos podemos corroborar que a nivel bajo de estrés existe una correlación positiva con una evaluación de desempeño alta.

El sujeto P.S, conforme a la escala de estrés laboral obtuve un puntaje de 36/175 que equivale a un nivel bajo según la escala de estrés de OIT-OMS, conforme a las dimensiones de la misma escala, existe nivel bajo de estrés en el clima organizacional con 9 puntos, nivel intermedio de estrés en la estructura organizacional con 18 puntos, nivel bajo de estrés en la percepción del territorio organizacional con 5 puntos, presencia de estrés en el uso de tecnología con 15 puntos, nivel intermedio de estrés en la influencia del líder con 16 puntos, nivel intermedio de estrés en la falta de cohesión con un puntaje de 19, y nivel intermedio de estrés en el respaldo del grupo con un puntaje de 12.

El sujeto M.F, conforme a la escala de estrés laboral obtuve un puntaje de 73/175 que equivale a un nivel bajo según la escala de estrés de OIT-OMS, conforme a las dimensiones de la misma escala, presenta un nivel bajo de estrés en el clima organizacional con 12 puntos, nivel bajo de estrés en la estructura organizacional con 11 puntos, nivel bajo

de estrés en la percepción del territorio organizacional con 5 puntos, nivel bajo de estrés en el uso de tecnología con 6 puntos, nivel bajo de estrés en la influencia del líder con 10 puntos, nivel intermedio de estrés en la falta de cohesión con un puntaje de 19 y nivel bajo de estrés en el respaldo del grupo con 10 puntos.

El sujeto M.V, conforme a la escala de estrés laboral obtuvo un puntaje de 36/175 que equivale a un nivel bajo según la escala de estrés de OIT-OMS, conforme a las dimensiones de la misma escala, refleja un nivel bajo de estrés en el clima organizacional con 4 puntos, nivel bajo de estrés en la estructura organizacional con 11 puntos, nivel bajo de estrés en la percepción del territorio organizacional con 3 puntos, nivel bajo de estrés en el uso de tecnología con 4 puntos, nivel bajo de estrés en la influencia del líder con 4 puntos, nivel bajo de estrés en la falta de cohesión con 5 puntos y nivel bajo de estrés en el respaldo del grupo con 5 puntos.

El sujeto K.C, conforme a la escala de estrés laboral obtuvo un puntaje de 69/175 que equivale a un nivel bajo según la escala de estrés de OIT-OMS, conforme a las dimensiones de la misma escala, presenta un nivel bajo de estrés en el clima organizacional con 8 puntos, nivel bajo de estrés en la estructura organizacional con 12 puntos, nivel bajo de estrés en la percepción del territorio organizacional con 4 puntos, nivel intermedio de estrés en el uso de tecnología con 12 puntos, presencia de estrés en la influencia del líder con 20 puntos, nivel bajo de estrés en la falta de cohesión con 9 puntos y nivel bajo de estrés en el respaldo del grupo con 4 puntos.

Considerando los resultados de los 10 colaboradores investigados, en cuanto al nivel de estrés y su correlación con la evaluación del desempeño se puede afirmar que los sujetos de investigación tienen un nivel de estrés bajo y un desempeño que es excepcional.

Esto se corrobora según lo planteado por los autores: (Onofre, 2021) y (Espinoza, Alva, & Rodríguez, 2020) afirman que a mayor desempeño laboral menor nivel de estrés. Sin embargo, se obtuvo de la institución (UPS) solo 6 evaluaciones del desempeño, porque 4 colaboradores son personal de reciente ingreso por lo que no se aplicó dicha evaluación a los sujetos (Ponce Ochoa, 2022).

## **9 Justificación**

La presente sistematización de la experiencia surge a partir de los datos obtenidos mediante la aplicación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, en conjunto con las evaluaciones de desempeño 360° realizada por el departamento de Talento Humano de la misma institución, estudiando las causas que producen estrés en el personal administrativo siendo esta la problemática a trabajar.

Se considera factible esta investigación ya que la Universidad Politécnica Salesiana, campus Vía a la Costa no cuenta con una investigación sobre esta problemática, este estudio propone determinar las causas y consecuencias del estrés laboral que afecta el desempeño de las actividades diarias de los trabajadores.

Se tiene en claro que este estudio no resolverá la problemática actual, pero estos datos obtenidos permitirán que en un futuro otros investigadores o la universidad tomen medidas de prevención y disminución.

## **10 Caracterización de los beneficiarios**

En esta sistematización de experiencias abordamos el tema del estrés laboral, su origen, causas y consecuencias que afectan al personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora; para el cual usamos como herramienta el



cuestionario de la OIT en el cual obtuvimos datos relevantes sobre el estrés laboral y los niveles de desempeño de los trabajadores.

Distribución de 10 colaboradores según el sexo en la Universidad Politécnica Salesiana, Campus María Auxiliadora. En la muestra de distribución de género de los colaboradores que conforman parte del área administrativa de la Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora, predomina el sexo femenino con un porcentaje de 90%, a comparación del sexo masculino que cuenta con un porcentaje de 10% (Anexo 1). La edad del personal varía entre los 25 años y los 55 años (Anexo 3).

La población de estudio con la que trabajamos durante el periodo mayo-agosto del 2022, son pertenecientes al área administrativa la cual se divide de la siguiente forma: información, bienestar estudiantil, economía, módulos de atención, mantenimiento, administración, limpieza e informática.

## **11 Interpretación**

**Ítem N° 1.** En el último mes. El que no comprenda las metas y la misión de la empresa me causa estrés.

En relación con el ítem 1 acerca del estrés, el 20% de los encuestados consideran que “Ocasionalmente”, el otro 30% se ven afectados por la falta de comprensión “Rara vez”, y finalmente el 50% indicaron que “Nunca” le genera estrés comprender las metas y misión de la empresa (Anexo 5).

**Ítem N° 2.** En el último mes. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.

En relación con el ítem 2 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Algunas veces”, el otro 10% se siente afectados “Ocasionalmente”, en un porcentaje mayor con el 40% “Rara vez” rendir informes causa molestia, y finalmente el 40% indicaron que “Nunca” le genera estrés, ya que está cumpliendo con sus requerimientos como trabajador (Anexo 6).

**Ítem N° 3.** En el último mes. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.

En relación con el ítem 3 acerca del estrés, el 20% de los encuestados consideran que “Ocasionalmente”, en un porcentaje mayor con el 40% “Rara vez” se siente afectado, y finalmente el 40% indicaron que “Nunca” se han sentido estresados por dicha cuestión (Anexo 7).

**Ítem N° 4.** En el último mes. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.

En relación con el ítem 4 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Nunca”, el otro 10% indica que “Generalmente”, por otra parte, el 20% indican que “Algunas veces”, el 20% de trabajadores consideran que “Ocasionalmente”, y finalmente un 40% considera que “Rara vez” (Anexo 8).

**Ítem N° 5.** En el último mes. El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.

En relación con el ítem 5 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Siempre”, el otro 10% indica que “Ocasionalmente”, por otra parte, el 30% indican

que “Rara vez”, y finalmente un 40% considera que “Nunca” causa estrés dentro de su área laboral (Anexo 9).

**Ítem N° 6.** En el último mes. El que mi supervisor no me respete me estresa.

En relación con el ítem 6 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Generalmente”, el otro 20% indica que “Frecuentemente”, por otra parte, el 20% indican que “Ocasionalmente”, el 20% de trabajadores indico que “Rara vez”, para finalizar un 30% considera que “Nunca” se le ha presentado dicha situación (Anexo 10).

**Ítem N° 7.** En el último mes. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.

En relación con el ítem 7 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Generalmente”, el otro 10% indica que “Frecuentemente”, por otra parte, el 10% indican que “Algunas veces”, el 30% de trabajadores indico que “Rara vez”, para finalizar un 40% considera que “Nunca” ha sido parte de un equipo de trabajo poco colaborativo (Anexo 11).

**Ítem N° 8.** En el último mes. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.

En relación con el ítem 8 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Siempre”, el otro 10% indica que se siente afectado “Frecuentemente”, por otra parte, el 10% indican que “Algunas veces” suele causar mucho disgusto, el 20% de trabajadores indico que “Rara vez”, y finalmente un 50% considera que “Nunca” han sido parte de un equipo poco colaborativo (Anexo 12).

**Ítem N° 9.** En el último mes. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.

En relación con el ítem 8 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Siempre”, el otro 10% indica que se siente afectado “Generalmente”, el 20% de trabajadores indican que “Ocasionalmente”, y para finalizar un 40% considera que “Nunca” ha sido parte de estos equipos (Anexo 13).

**Ítem N° 10.** En el último mes. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.

En relación con el ítem 10 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Frecuentemente”, el otro 20% indica que se siente afectado “Algunas veces”, el 30% de trabajadores indican que “Ocasionalmente”, y para finalizar un 40% considera que “Nunca” ha sido parte de estos equipos (Anexo 14).

**Ítem N° 11.** En el último mes. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.

En relación con el ítem 11 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Frecuentemente”, el otro 10% indica que se siente afectado “Rara vez”, el 30% de trabajadores indican que “Ocasionalmente”, y para finalizar un 50% considera que “Nunca” se han sentido limitado a expandir su desempeño (Anexo 15).

**Ítem N° 12.** En el último mes. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.

En relación con el ítem 12 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Frecuentemente”, el otro 20% expresa que “Nunca” se siente afectado, el 30% de

trabajadores indican que “Ocasionalmente”, y para finalizar un 40% considera que “Rara vez” sucede (Anexo 16).

**Ítem N° 13.** En el último mes. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.

En relación con el ítem 13 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Generalmente”, el otro 20% expresa “Rara vez” que se siente afectado, el 30% de trabajadores indican que “Ocasionalmente”, y para finalizar un 40% considera que “Nunca” han sido ignorados por sus respectivos supervisores (Anexo 17).

**Ítem N° 14.** En el último mes. El no tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.

En relación con el ítem 14 acerca del estrés, el 20% de los encuestados consideran que “Algunas veces” se sienten presionados por aquello, el otro 40% expresa “Rara vez” que se siente afectado, y finalmente un 40% considera que “Nunca” se han sentido estresados por no tener conocimiento técnico en diversas áreas dentro de la empresa (Anexo 18).

**Ítem N° 15.** En el último mes. El no tener un espacio en mi trabajo me estresa.

En relación con el ítem 15 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Algunas veces” no sienten tener privacidad, el otro 10% expresa “Ocasionalmente” que se siente afectado, por otro lado, el 30% indica que “Nunca” se han sentido estresados por este motivo, y finalmente un 50% considera que “Rara vez” se han sentido estresados por no tener un espacio privado (Anexo 19).

**Ítem N° 16.** En el último mes. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.

En relación con el ítem 16 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Nunca”, el otro 10% expresa “Algunas veces” que se sienten estresados, por otro lado, el 20% indica que “Frecuentemente” se han sentido estresados por este motivo, así mismo otro 20% indica que “Rara vez” les causa molestia, y finalmente un 40% considera que “Ocasionalmente” se han sentido estresados por la cantidad de documentos que se manejan internamente (Anexo 20).

**Ítem N° 17.** En el último mes. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.

En relación con el ítem 17 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Nunca”, el otro 10% expresa “Algunas veces” que se sienten estresados, por otro lado, el 20% indica que “Ocasionalmente” se han sentido estresados por este motivo, así mismo otro 20% indica que “Rara vez” les causa molestia, y finalmente un 40% considera que “Nunca” se han sentido estresados por la falta de confianza en su desempeño laboral (Anexo 21).

**Ítem N° 18.** En el último mes. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.

En relación con el ítem 18 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Siempre”, el otro 10% expresa “Generalmente” que se sienten abrumados, por otro lado, el 10% indica que “Frecuentemente” se han sentido estresados por este motivo, así mismo otro 10% indica que “Algunas veces” les causa malestar, el otro 10% expresa

“Ocasionalmente” sentirse estresados y finalmente un 50% considera que “Rara vez” se sienten estresados cuando su equipo se encuentra desorganizado (Anexo 22).

**Ítem N° 19.** En el último mes. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.

En relación con el ítem 19 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Generalmente”, el otro 20% expresa “Algunas veces” les causa molestia, por otro lado, el 30% indica que “Rara vez” se han sentido estresados por este motivo, y finalmente un 40% considera que “Nunca” han tenido que pasar este tipo de situaciones (Anexo 23).

**Ítem N° 20.** En el último mes. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.

En relación con el ítem 20 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Generalmente”, el otro 10% expresa “Ocasionalmente” les causa molestia, por otro lado, el 20% indica que “Rara vez” se han sentido estresados por este motivo, y finalmente un 60% considera que “Nunca” les ha generado estrés (Anexo 24).

**Ítem N° 21.** En el último mes. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.

En relación con el ítem 21 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Nunca”, el otro 20% expresa “Generalmente” les causa molestia, por otro lado, el 20% indica que “Ocasionalmente” se han sentido estresados por este motivo, y finalmente un 50% considera que “Rara vez” les ha generado estrés (Anexo 25).

**Ítem N° 22.** En el último mes. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.

En relación con el ítem 22 acerca del estrés, el 50% de los encuestados consideran que “Rara vez”, y finalmente un 50% considera que “Nunca” les ha generado estrés (Anexo 26).

**Ítem N° 23.** En el último mes. El que mi trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesite me causa estrés.

En relación con el ítem 23 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Frecuentemente”, el otro 30% expresa “Ocasionalmente” les causa molestia, por otro lado, el 30% indica que “Rara vez” se siente abrumados, y finalmente un 30% considera que “Nunca” les ha generado estrés en su área laboral (Anexo 27).

**Ítem N° 24.** En el último mes. El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.

En relación con el ítem 24 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Generalmente”, el otro 20% expresa “Rara vez” les causa molestia, por otro lado, el 20% indica que “Algunas veces” se siente abrumados, de la misma manera otro 20% considera “Nunca” sentirse estresados, y finalmente un 30% considera que “Ocasionalmente” se siente estresados (Anexo 28).

**Ítem N° 25.** En el último mes. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.

En relación con el ítem 25 acerca del estrés, el 10% de los encuestados consideran que “Siempre”, el otro 10% expresa “Generalmente” les causa molestia, por otro lado, el 10% indica que “Rara vez” se siente abrumados, de la misma manera otro 30% considera



“Algunas veces” sentirse estresados, y finalmente un 40% considera que “Nunca” se ha presentado dicha situación para sentirse estresados (Anexo 29).

## **12 Principales logros del aprendizaje**

### **12.1 ¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas? ¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?**

La presente investigación expone los niveles de estrés laboral, que generan las causas y consecuencias que afecta el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Campus María Auxiliadora; contamos con la facilidad de la escala de estrés laboral de la OIT – OM y con los programas (Excel y Word) sistematizados que nos permitieron obtener los resultados finales y realizar un análisis general de los factores que provocan estrés.

### **12.2 ¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención?**

En cuanto a nuestra formación académica y como esta previamente nos ayudó con nuestra investigación, logramos transmitir lo que con tanto esfuerzo se aprendió a lo largo de la carrera y en nuestra practicas prácticas preprofesionales, ya que gracias a todas las teorías, técnicas y experiencias que nos brindaron pudimos llevar a cabo y culminar con nuestra investigación y así usar correctamente los instrumentos de trabajo.

### **12.3 ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?**

Previo a los estudios realizados se necesita ampliar la muestra objetiva para tener diferentes realidades y contextos, ya que la investigación solo se realizó con un grupo determinado de 10 colaboradores que hacen parte del área administrativa.

#### **12.4 ¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?**

Se usó un informe del nivel de estrés el cual puede ser utilizado por la (UPS) como un insumo para analizar riesgos psicosociales de la universidad acerca de su personal y como este se encuentra en tanto su salud mental y bienestar. La investigación hace una correlación entre los niveles de estrés y la evaluación del desempeño como análisis adicional para el desarrollo de la teoría.

#### **12.5 ¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?**

Tanto los objetivos generales como los específicos están completamente cubiertos, la información proporcionada mediante la guía del cuestionario aplicado y las evaluaciones de desempeño 360° fueron de suma importancia para lograr detectar el nivel de estrés que presenta y como este afecta en el personal administrativo, y mencionarlos en nuestra investigación.

#### **12.6 ¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?**

De acuerdo con nuestra experiencia durante y después de realizar las intervenciones al personal administrativo y en el desarrollo de la presente sistematización, no detectamos elementos de riesgo los cuales no nos dejaron culminar con nuestra investigación.

#### **12.7 ¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia? ¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación?**

Consideramos innovador los instrumentos aplicados como la encuesta de estrés de la OIT-OMS, en conjunto con la evaluación de desempeño 360°, los cuales están creados en

matrices y divididos en informes individuales y generales siendo estos fundamentales al momento de desarrollar esta sistematización de la experiencia; los complementamos con las plataformas digitales lo que nos ayudó a acortar tiempo y recursos económicos, el uso de plataformas como: Zoom, Google Forms, Word y Excel, redujo el tiempo de realizar el proceso de la investigación.

### **13 Conclusiones**

Para finalizar nuestra sistematización de la experiencia, podemos decir que se lograron cumplir con los objetivos propuestos, así mismo nos permitieron comprobar mediante los resueltos y dar el análisis correspondiente de la población seleccionada.

La mayor parte de los colaboradores de la Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora presentan un alto puntaje en sus evaluaciones del desempeño, es decir que desarrollan sus actividades laborales correctamente. En cuanto a los resultados obtenidos por medio de la escala de estrés de la OIT-OMS demuestra que el personal del área administrativa mantiene un nivel bajo de estrés. Lo que conlleva a un alto nivel de desempeño, bajo nivel de estrés, por lo tanto, no perjudica la capacidad de los empleados al desarrollar sus funciones.

De esta manera se obtuvieron las respuestas previamente explicadas con la colaboración del cuestionario de estrés laboral y evaluación del desempeño, sin embargo, se localizó dentro de las encuestas algunas principales causas que presenta un nivel intermedio de estrés dado a las respuestas de los colaboradores, las cuales son dentro de la estructura organizacional, uso de la tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo

Culminamos nuestra investigación con la siguiente hipótesis: el estrés en el entorno laboral representa una amenaza para lo que es la salud de los trabajadores y esto ha traído grandes consecuencias en el desequilibrio de la organización de las empresas.

## **14 Recomendaciones**

Se recomienda que se realicen futuras investigaciones que amplíen los enfoques de estudio del estrés en instituciones de educación superior, entendiendo los diferentes niveles que permiten analizar los diversos escenarios alternos dentro de lo laboral y académico, es importante ampliar el campo de investigación frente a diferentes organizaciones para entender holísticamente al estrés y como afecta el desempeño de cada individuo.

Fomentar el trabajo en equipo, mejorando así las relaciones interpersonales y grupales, fortaleciendo el liderazgo y mantener una comunicación asertiva; en conjunto sobrellevar un buen clima laboral, ya que es fundamental proporcionar un ambiente de trabajo positivo lo que mejorará la productividad del equipo y estará más comprometido con el puesto de trabajo y, a su vez con las organizaciones.

De forma general y según lo estudiado, se sugiere la creación de planes de acción para moderar estos efectos del estrés laboral, se debe implementar charlas reflexivas que permita a empleados y jefes intercambiar pensamientos o estrategias que beneficien al grupo de trabajo; es importante que el trabajador sienta que su colaboración es importante en donde las ganancias son mutuas.

## 15 Referencias bibliográficas:

Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado*. En M. G. Aamodt, *Psicología industrial/organizacional*. Mexico: Cengage Learning Editores.

American Psychological Association. (2010). *Los distintos tipos de estrés*. Obtenido de <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>

Barradas Alarcón, M. E. (27 de Junio de 2018). *Estrés y burnout enfermedades en la vida actual*. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=rOBiDwAAQBAJ&lpg=PT3&dq=Estr%C3%A9s%20y%20burnout%20enfermedades%20en%20la%20vida%20actual&lr&hl=es&pg=PT2#v=onepage&q&f=true>

Brazzolotto, S. (2012). *APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS A LAS ORGANIZACIONES*. Obtenido de [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf)

Cornejo, Á. A. (2020). *IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA EMPRESA TARPUQ CIA. LTDA. DE LA CIUDAD DE CUENCA EN EL PERÍODO AGOSTO 2019-FEBRERO 2020*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/18734/1/UPS-CT008765.pdf>

Espinoza, S. K., Alva, F. A., & Rodríguez, K. (17 de Abril de 2020). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. Obtenido de

[https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/#redalyc\\_572863748003\\_ref7](https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/#redalyc_572863748003_ref7)

Llaneza, J. ( 2009 ). *Ergonomia y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista.* . Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=BnCtJjxWTL0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Molinera, J. F. (2006). *Absentismo laboral 2da. edición.* Obtenido de

[https://books.google.com.co/books?id=NtQAYYTcGy8C&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=NtQAYYTcGy8C&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Montejo, A. P. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral.* Obtenido de

<https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>

Onofre, L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas*

*n. ° 1, Quito, en el año 2019.* Obtenido de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (28 de Abril de 2016). *ESTRÉS EN EL TRABAJO:*

*Un reto colectivo.* Obtenido de

<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Orlandini, A. (2012). *El estrés: que es y como evitarlo.* Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=d8->

[KuiJAOXIC&pg=PT6&hl=es&source=gbs\\_toc\\_r&cad=3#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=d8-KuiJAOXIC&pg=PT6&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false)

Paredes, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>

Parra, M. (2015). *La Evaluación de desempeño y la gestión de RRHH*. Obtenido de <https://docplayer.es/44222687-La-evaluacion-de-desempeno-y-la-gestion-de-rrhh.html>

Pereira, M. L. (2009). *UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

Ponce Ochoa, A. (26 de 08 de 2022). Correo Electronico. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Ramos, M. I. (2017). *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=711252>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). Comportamiento Organizacional. En S. P. Robbins, & T. A. Judge, *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Editorial Mexicana.

Rodríguez, D., Héctor, C., García, M., & Lorena, G. (2002). El estrés y la ciudad. . *Revista del Centro de Investigación*.

Sánchez, J. C., & Ochoa, A. M. (2020). *El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay Junio- Noviembre 2020*. Obtenido de

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19734/1/UPS-CT008939.pdf>



Sánchez, M. A. (12 de ABRIL de 2012). “*EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA “SUALUPELL CURTIDURÍA SUÁREZ S.A.” EN LA CIUDAD DE AMBATO EN EL PERÍODO MARZO – MAYO DE 2009*”. Obtenido de [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1631/1/PSIN\\_11.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1631/1/PSIN_11.pdf)

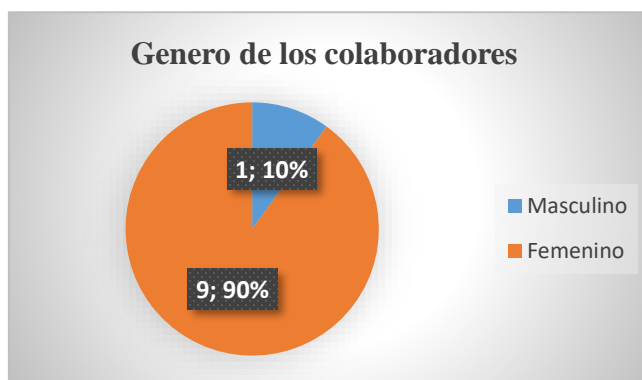
Stepanian, A. O. (2016). *SÍNTOMAS, NIVELES DE ESTRÉS Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN UNA MUESTRA DE ESTUDIANTES MASCULINOS Y FEMENINOS DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR MILITAR: ANÁLISIS COMPARATIVO. TESIS DE MAESTRÍA*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3161/4/TESIS%20DE%20MAE%20STR%C3%8DA%20%20Andr%C3%A9s%20Ospina%20Stepanian.pdf>

Villegas, G. A. (2010). Estrés, vulnerabilidad y resiliencia: Enfoque clínico. *Revista Médica Vozandes*. Obtenido de <https://revistamedicavozandes.com/media/2010/V2010v21n1P-REVISION.pdf>

## Anexos:

Sexo:	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	1	10
Femenino	9	90
Total	10	100

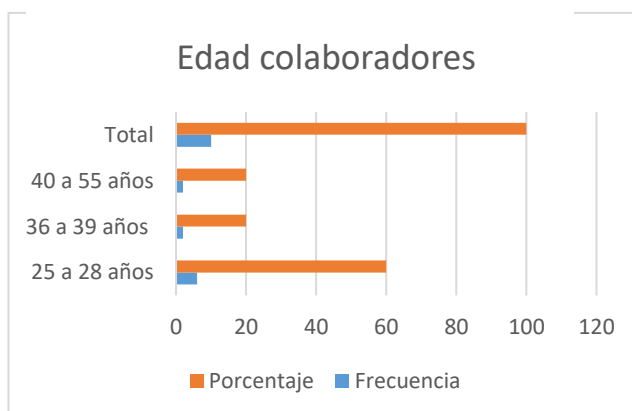
Anexo 1: Distribución según el sexo.  
Fuente: Investigación de campo.



Anexo 2: Gráfico de pastel del género de los colaboradores  
Fuente: Investigación de campo.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25 a 28 años	6	60
36 a 39 años	2	20
40 a 55 años	2	20
Total	10	100

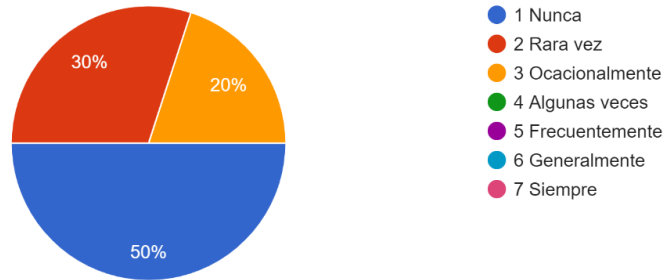
Anexo 3: Distribución según la edad.  
Fuente: Investigación de campo.



Anexo 4: Gráfico de pastel de la edad de los colaboradores  
Fuente: Investigación de campo.

1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.

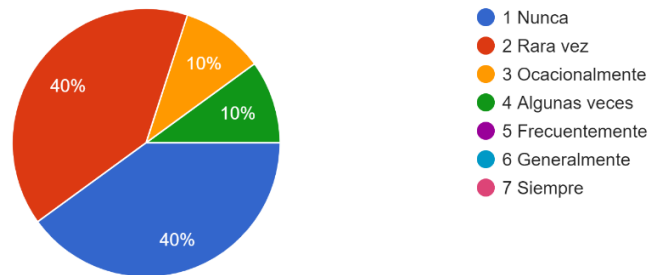
10 respuestas



*Anexo 5: No comprender las metas y misión de la empresa me causa estrés.  
Fuente: Investigación de campo*

2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.

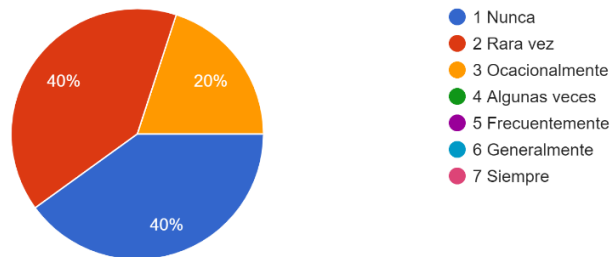
10 respuestas



*Anexo 6: El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.  
Fuente: Investigación de campo.*

3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.

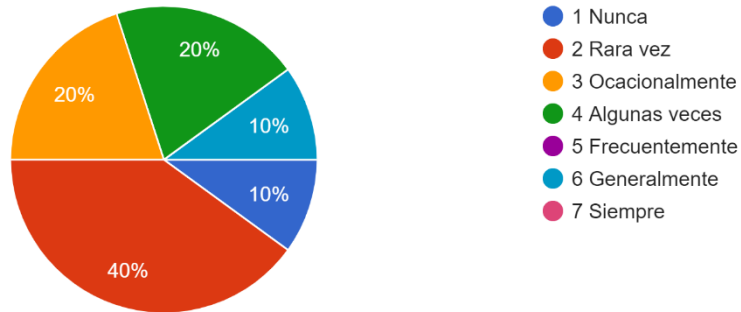
10 respuestas



*Anexo 7: El no poder controlar las actividades de mi área de trabajo produce estrés.  
Fuente: Investigación de campo.*

4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.

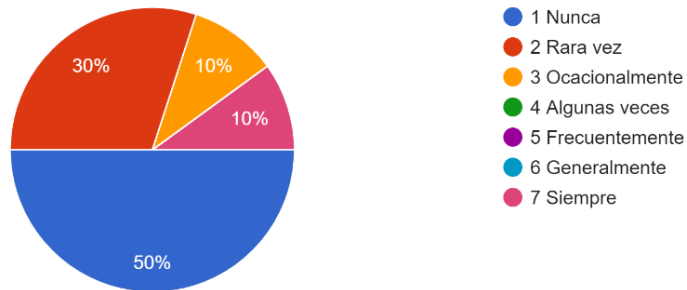
10 respuestas



*Anexo 8: Que el equipo para llevar a cabo un trabajo sea limitado me estresa.  
Fuente: Investigación de campo.*

5. El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.

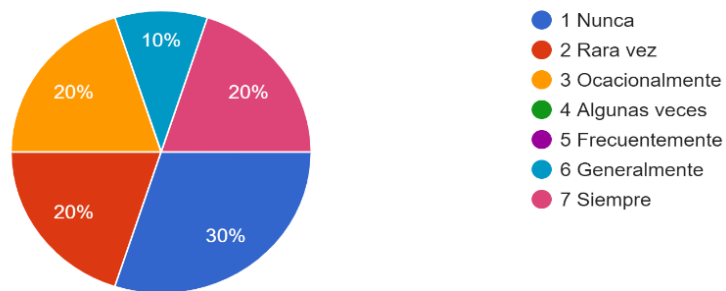
10 respuestas



*Anexo 9: Que el supervisor no de la cara por mi ante los jefes me estresa.  
Fuente: Investigación de campo.*

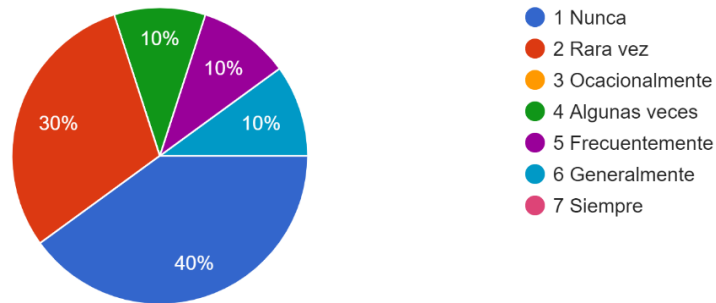
6. El que mi supervisor no me respete me estresa.

10 respuestas



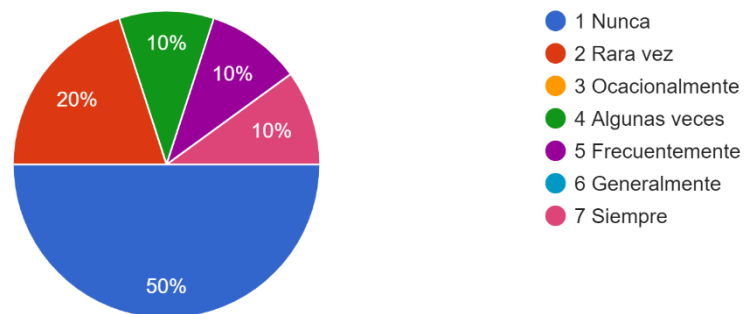
*Anexo 10: Que el supervisor no me respete me estresa.  
Fuente: Investigación de campo.*

7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.  
10 respuestas



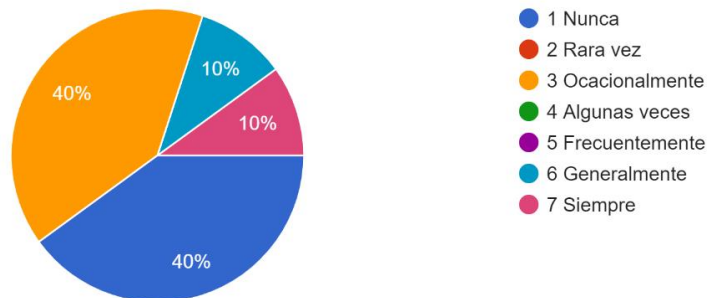
Anexo 11: El pertenecer a un equipo que trabaje colaborativamente.  
Fuente: Investigación de campo.

8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.  
10 respuestas



Anexo 12: Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas. Fuente: Investigación de campo

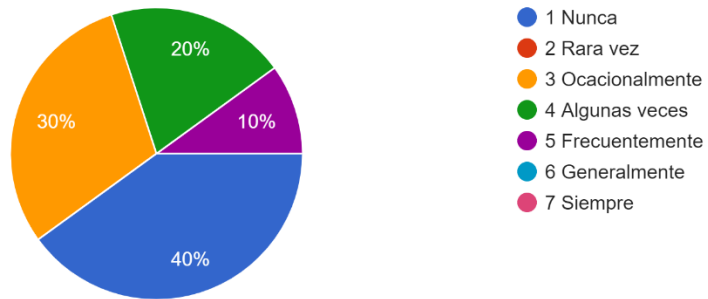
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.  
10 respuestas



Anexo 13: Que mi equipo de trabajo no tenga valor ni prestigio en la empresa. Fuente: Investigación de campo.

10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.

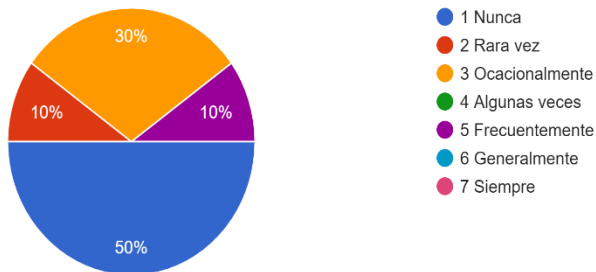
10 respuestas



Anexo 14: La forma en la que trabaja no sea clara me estresa. Fuente: Investigación de campo.

11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.

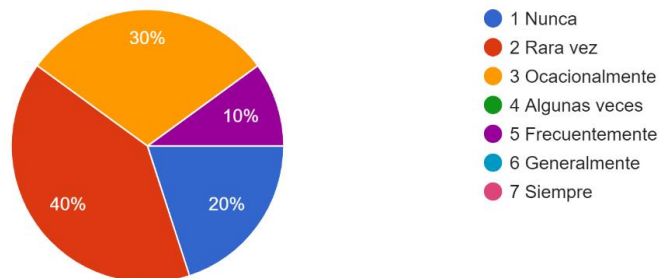
10 respuestas



Anexo 15: Que las políticas de la empresa me impidan tener un buen desempeño. Fuente: Investigación de campo.

12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.

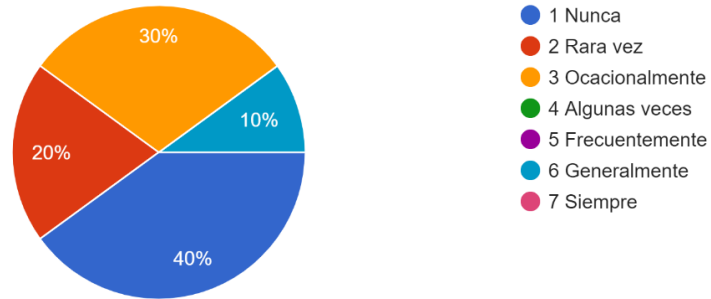
10 respuestas



Anexo 16: En que las personas que se encuentran a mi nivel dentro de la empresa tengan poco control sobre el trabajo. Fuente: Investigación de campo.

13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.

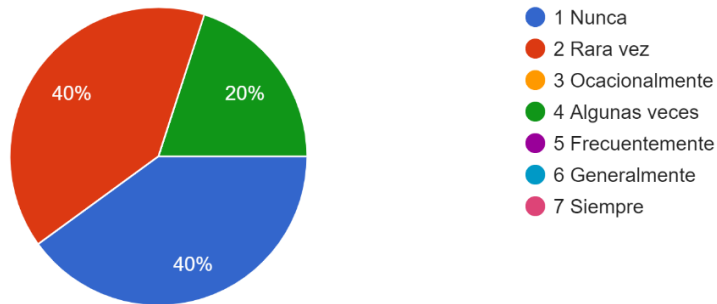
10 respuestas



Anexo 17: El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.  
Fuente: Investigación de campo.

14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.

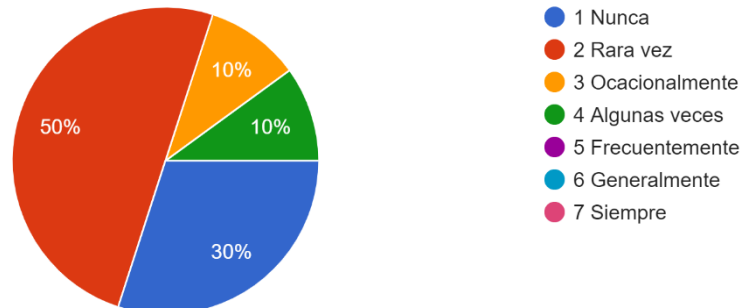
10 respuestas



Anexo 18: El no tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa.  
Fuente: Investigación de campo.

15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.

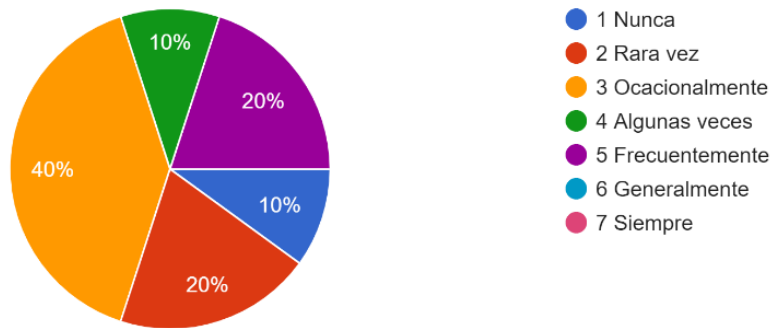
10 respuestas



Anexo 19: El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.  
Fuente: Investigación de campo.

16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.

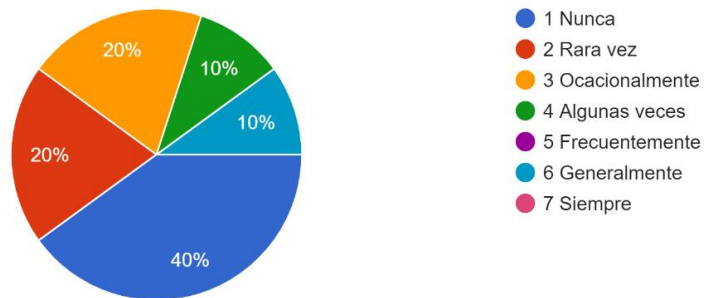
10 respuestas



Anexo 20: El que se maneje mucho papeleo de la empresa me causa estrés.  
Fuente: Investigación de campo

17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.

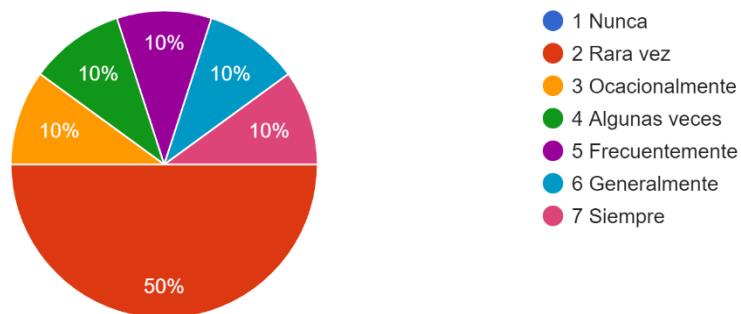
10 respuestas



Anexo 21: Que el supervisor no tenga confianza en el desempeño laboral causa estrés.  
Fuente: Investigación de campo.

18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.

10 respuestas

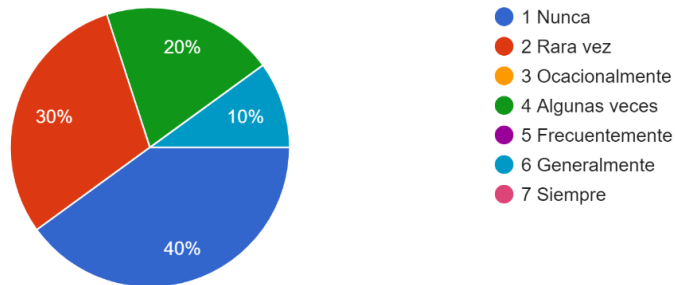


Anexo 22: El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.  
Fuente: Investigación de campo.



19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.

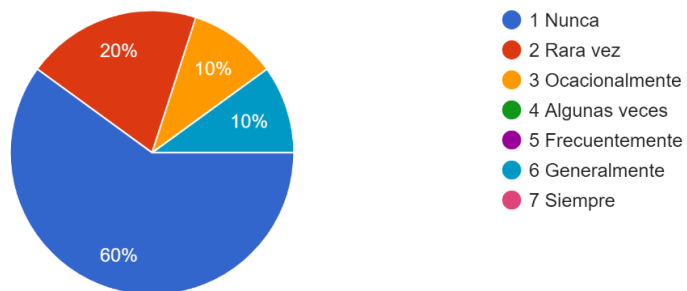
10 respuestas



Anexo 23: Que mi equipo no me brinde protección ante injustas demandas que me hacen los jefes me causa estrés.  
Fuente: Investigación de campo.

20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.

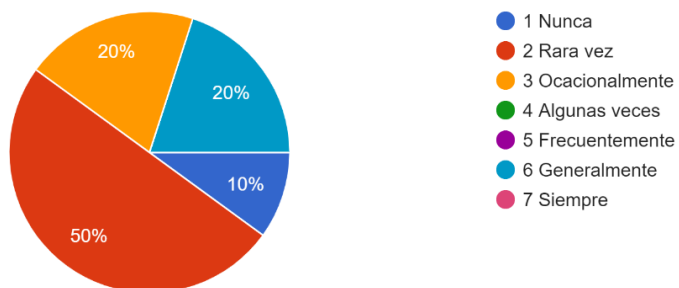
10 respuestas



Anexo 24: El que la empresa carezca de dirección y objetivos.  
Fuente: Investigación de campo.

21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.

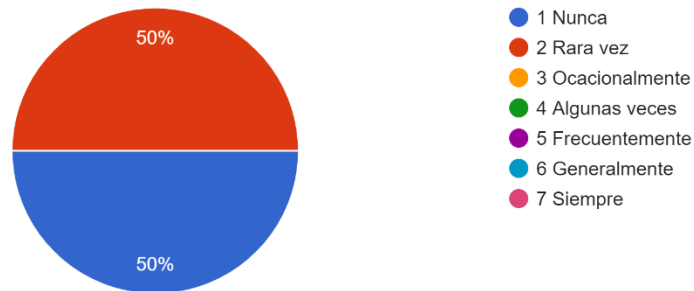
10 respuestas



Anexo 25: El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.  
Fuente: Investigación de campo.

22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.

10 respuestas

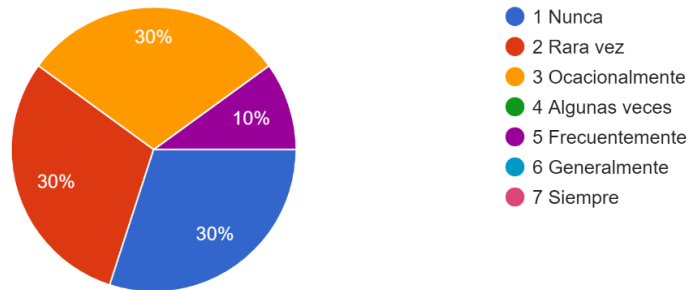


Anexo 26: El tener que trabajar con miembros de otros departamentos.

Fuente: Investigación de campo.

23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.

10 respuestas

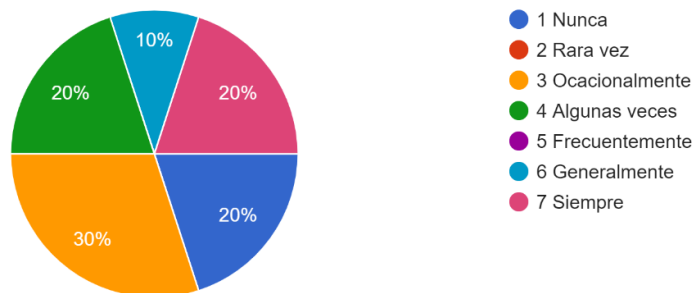


Anexo 27: El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito.

Fuente: Investigación de campo.

24. El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.

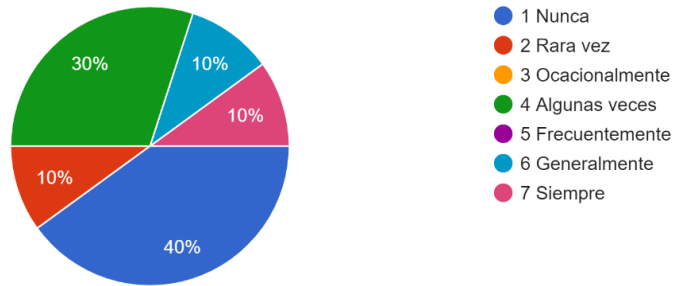
10 respuestas



Anexo 28: El que no respeten a mis superiores, a mí y a mis colaboradores me estresa.

Fuente: Investigación de campo.

25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.  
10 respuestas



*Anexo 29: El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad.  
Fuente: Investigación de campo.*

Fecha	¿Qué hice hoy?	Tiempo utilizado	Para que lo hice	¿Quiénes participaron?	Resultados
18/05/22	Primer encuentro, revisión sobre la estructura de sistematización.	1 hora	Revisión y explicación de la estructura a trabajar.	Ariana Cisnero Sheila Moreno Fabricio Escorza	Se obtuvieron los conocimientos adecuados con la ayuda del tutor, para comenzar las investigaciones.
25/05/22	Elaboración y envío de correo electrónico de solicitud dirigida al Vicerrector para desarrollar el trabajo de titulación dirigido al personal administrativo.	1 hora	Contar con la autorización previa del Vicerrector para elaborar nuestra sistematización.	Ariana Cisnero Sheila Moreno Fabricio Escorza Darwin Hidalgo Stalyn Paz	Culminación de solicitud, lista y enviada al Vicerrector.
01/06/22	Respuesta del Vicerrector de la institución sobre la autorización del trabajo de titulación.	5 minutos	Contar con la aprobación del Vicerrector para elaborar nuestro trabajo de titulación.	Ariana Cisnero Sheila Moreno	Autorización del Vicerrector de sede para desarrollar el trabajo de titulación.
08/06/22	Búsqueda de información para trabajar en el Marco teórico.	5 horas	Obtener información relevante sobre el tema a desarrollar.	Ariana Cisnero Sheila Moreno	Se obtuvo mucha información por medio de los artículos, libros, hallados en la plataforma de Google académico y la biblioteca virtual.
15/06/22	Revisión y corrección del avance sobre Marco teórico con el tutor.	1 hora	Comprender y rectificar los errores encontrados dentro del Marco teórico.	Ariana Cisnero Sheila Moreno Fabricio Escorza	Modificaciones en el Marco teórico por parte del tutor.
22/06/22	Presentación de los objetivos, metodología y justificación del trabajo de titulación.	1 hora	Revisar junto al tutor si lo presentado esta correctamente o hay que hacer algún tipo de correcciones.	Ariana Cisnero Sheila Moreno Fabricio Escorza	Correcciones y aclaraciones sobre los subtemas presentados.
29/06/22	Búsqueda de diferentes test que evalúen el nivel de estrés de los trabajadores del área administrativa.	4 horas	Escoger un test adecuado que ayude a medir los niveles de estrés laboral.	Ariana Cisnero Sheila Moreno	Conseguimos una escala que mide el nivel de estrés laboral de la OIT-OMS
06/07/22	Presentación al tutor el test que se aplicara al personal administrativo.	1 hora	Revisar como es su aplicación y cuál es la manera de calificarlo.	Ariana Cisnero Sheila Moreno Fabricio Escorza	Aprobación de parte del tutor para usar el test presentado.

17/07/22	Búsqueda de información para trabajar en el Marco teórico.	7 horas	Obtener información relevante sobre el tema a desarrollar.	Ariana Cisnero Sheila Moreno	Se obtuvo mucha información por medio de los artículos, libros, hallados en la plataforma de Google académico y la biblioteca virtual.
21/07/22	Solicitar carta de autorización de la sistematización al Vicerrector, e información del personal administrativo por parte de GTH.	1 hora	Obtener carta formalizando la autorización para desarrollo del trabajo de titulación y que el departamento de GTH nos proporcione la información del personal administrativo Sede María Auxiliadora.	Ariana Cisnero Sheila Moreno Jaime Zapata Ángel Ponce	Con respecto a los documentos requeridos, no se obtuvo una respuesta inmediata.
27/07/22	Presentar documentos: consentimiento informado y avance teórico de la sistematización.	1 hora	Recibir asesoría de parte del tutor para corroborar si los documentos presentados están correctos.	Ariana Cisnero Sheila Moreno Fabricio Escorza	Correcciones en la redacción del consentimiento informado y asesoría de aplicación de las normas APA.
10/08/22	Ir a las instalaciones del Universidad para obtener una respuesta sobre lo solicitado el 21/07.	2 horas	Obtener una respuesta de lo solicitado anteriormente.	Ariana Cisnero Sheila Moreno	Respuesta por parte de secretaria del vicerrector y GTH con lo solicitado: carta de autorización de la sistematización e información del personal administrativo (queda pendiente evaluaciones de desempeño 360°).
17/08/22	Firmas por parte del personal administrativo seleccionado al consentimiento informado para realizar el cuestionario sobre el estrés laboral.	2 horas	Un documento de formalidad a nuestra investigación y al mismo tiempo un respaldo de confidencialidad.	Ariana Cisnero Sheila Moreno Lady Criollo María Bonete Sheyla Garcia Katherine Castillo María Álvarez Axel Zambrano Paola Salinas Mary Vélez Astrid Andrade María Fuentes	Reunimos todas las firmas por parte del personal administrativo seleccionado.
18/08/22	Se envió el correo al personal administrativo para que pudieran realizar la encuesta.	15 minutos	Obtener los resultados de los 10 colaboradores, para luego proceder a calificarlos y realizar el análisis.	Ariana Cisnero Sheila Moreno Lady Criollo María Bonete Sheyla Garcia Katherine Castillo María Álvarez Axel Zambrano	El personal administrativo seleccionado respondió adecuadamente el cuestionario.

				Paola Salinas Mary Vélez Astrid Andrade María Fuentes	
21/08/22	Se calificaron los cuestionarios resueltos por el personal administrativo.	4 horas	Previo a los resultados obtenidos poder realizar el análisis individual y general.	Ariana Cisnero Sheila Moreno	Se obtuvieron los resultados del cuestionario que se aplicó al personal administrativo.
22/08/22	Análisis de los resultados obtenidos del cuestionario de estrés laboral aplicado.	6 horas	Identificar el nivel de estrés que hay dentro del personal administrativo.	Ariana Cisnero Sheila Moreno	Interpretación individual y general de acuerdo con los resultados obtenidos del cuestionario de estrés laboral.
24/08/22	Entrega de teoría, resultados y análisis	2 horas	Corroborar si la información presentada se encuentra correcta o hay que realizar ciertas correcciones.	Ariana Cisnero Sheila Moreno Fabricio Escorza	El tutor indico que la información presentada se encontraba muy bien, sin embargo, falta realizar la correlación entre la escala de estrés aplicada previamente con las evaluaciones de desempeño 360°.

*Anexo 30: Diario de campo.  
Fuente: Investigación de campo.*

**EVALUACION DEL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO**

PERIODO: 58 2021 - 2021

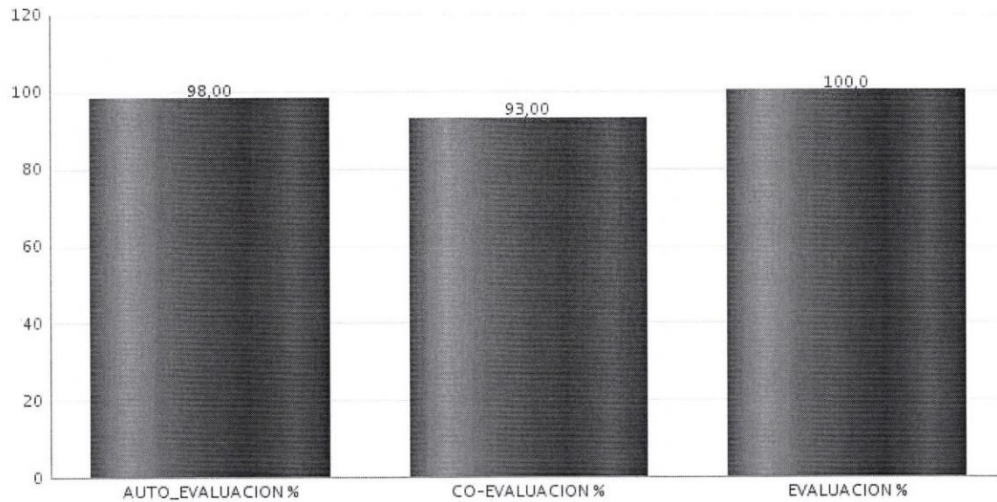
Los resultados de la evaluación del desempeño se muestran en dos zonas, ZONA DE RENDIMIENTO y ZONA DE CONDUCTA LABORAL, las cuales acogen a los diferentes ASPECTOS evaluados. Los puntajes obtenidos se indican según la siguiente tabla de referencia:

DESCRIPCIÓN	Desempeño muy por debajo de lo esperado %	Desempeño debajo del esperado %	Desempeño conforme con el esperado %	Desempeño Excepcional %	DESCONOCIMIENTO
MARGEN DE TABULACION / 100%	25 a 49,99	50 a 74,99	75 a 89,99	90 a 100	% Promedio

Los resultados de los aspectos señalados como "No conozco", son independientes al resultado obtenido sobre 100 y se muestran en porcentaje "%", sobre el total de informantes que evaluaron.

**RESULTADOS POR PERSPECTIVA DE EVALUACIÓN:**

**ALVAREZ QUITO MARIA EUGENIA**  
(Porcentaje no ponderado)



ea030308

26-AGO-2022 17:17:52  
DLANDIVAR

*Anexo 31: Evaluación del Desempeño M.A*

*Fuente: Información proporcionada por la Universidad Politécnica Salesiana*



EVALUACION DEL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO

PERIODO: 58 2021 - 2021

RESULTADOS POR ASPECTO DE EVALUACIÓN:

COLABORADOR: ALVAREZ QUITO MARIA EUGENIA

NIVEL GESTION: NIVEL DE GESTION 3: Profesional técnico

Zona	Aspecto	% Total General	DESEMPEÑO
ZONA DE RENDIMIENTO	ACATAMIENTO	98.34	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CALIDAD DEL TRABAJO	98.34	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CANTIDAD DE TRABAJO	98.34	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	97.78	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	UTILIZACION DE LOS RECURSOS	97.50	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
<b>Total de la Zona %</b>		<b>98.06</b>	<b>DESEMPEÑO EXCEPCIONAL</b>
ZONA DE CONDUCTA LABORAL	ADAPTABILIDAD	96.67	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	APRENDIZAJE	97.50	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	AUTONOMIA	94.17	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	COLABORACION	87.51	DESEMPEÑO CONFORME CON EL ESPERADO
	COMPROMISO INSTITUCIONAL	97.50	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CONFIABILIDAD	97.50	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	INICIATIVA	97.50	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	PERSEVERANCIA	96.67	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
<b>Total de la Zona %</b>		<b>96.11</b>	<b>DESEMPEÑO EXCEPCIONAL</b>
<b>Total general %</b>		<b>97.09</b>	<b>DESEMPEÑO EXCEPCIONAL</b>

PORCENTAJES DE DESCONOCIMIENTO POR ASPECTO Y PERSPECTIVA DE EVALUACIÓN:

COLABORADOR: ALVAREZ QUITO MARIA EUGENIA

NIVEL GESTION: NIVEL DE GESTION 3: Profesional técnico

ZONA DE RENDIMIENTO	Aspecto	% AUTO_EVALUACION	% CO-EVALUACION	% EVALUACION
ZONA DE RENDIMIENTO	ACATAMIENTO	0	0	0
	CALIDAD DEL TRABAJO	0	0	0
	CANTIDAD DE TRABAJO	0	0	0
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	0	0	0
	UTILIZACION DE LOS RECURSOS	0	0	0
<b>Total de la Zona %</b>		<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
ZONA DE CONDUCTA LABORAL	ADAPTABILIDAD	0	0	0
	APRENDIZAJE	0	0	0
	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0	0	0
	AUTONOMIA	0	0	0
	COLABORACION	0	0	0
	COMPROMISO INSTITUCIONAL	0	0	0
	CONFIABILIDAD	0	0	0
	INICIATIVA	0	0	0
	PERSEVERANCIA	0	0	0
<b>Total de la Zona %</b>		<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
<b>Total general %</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



**EVALUACION DEL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO**

PERIODO: 58 2021 - 2021

Los resultados de la evaluación del desempeño se muestran en dos zonas, ZONA DE RENDIMIENTO y ZONA DE CONDUCTA LABORAL, las cuales acogen a los diferentes ASPECTOS evaluados. Los puntajes obtenidos se indican según la siguiente tabla de referencia:

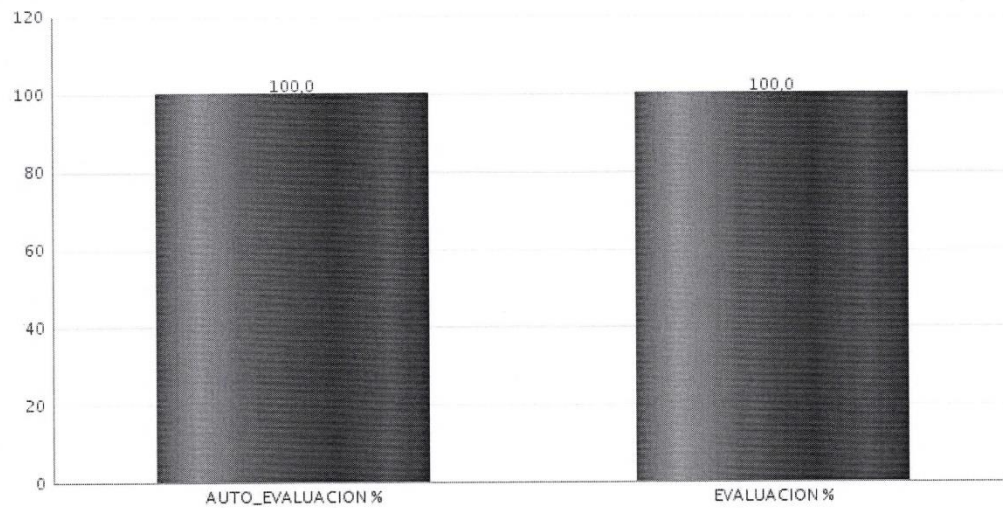
DESCRIPCIÓN	Desempeño muy por debajo de lo esperado %	Desempeño debajo del esperado %	Desempeño conforme con el esperado %	Desempeño Excepcional %	DESCONOCIMIENTO
MARGEN DE TABULACION / 100%	25 a 49,99	50 a 74,99	75 a 89,99	90 a 100	% Promedio

Los resultados de los aspectos señalados como "No conozco", son independientes al resultado obtenido sobre 100 y se muestran en porcentaje "%", sobre el total de informantes que evaluarían.

**RESULTADOS POR PERSPECTIVA DE EVALUACIÓN:**

**ANDRADE SAMPRIETO ASTRID LILIBETH**

(Porcentaje no ponderado)



### EVALUACION DEL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO

PERIODO: 58 2021 - 2021

#### RESULTADOS POR ASPECTO DE EVALUACIÓN:

COLABORADOR: ANDRADE SAMPRIETO ASTRID LILIBETH

NIVEL GESTION: NIVEL DE GESTION 4: Operativo

Zona	Aspecto	% Total General	DESEMPEÑO
ZONA DE RENDIMIENTO	ACATAMIENTO	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CALIDAD DEL TRABAJO	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CANTIDAD DE TRABAJO	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	RESPONSABILIDAD	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	UTILIZACION DE LOS RECURSOS	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
<b>Total de la Zona %</b>		<b>100.00</b>	<b>DESEMPEÑO EXCEPCIONAL</b>
ZONA DE CONDUCTA LABORAL	ADAPTABILIDAD	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	APRENDIZAJE	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	AUTONOMIA	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	COLABORACION	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	PERSEVERANCIA	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
<b>Total de la Zona %</b>		<b>100.00</b>	<b>DESEMPEÑO EXCEPCIONAL</b>
<b>Total general %</b>		<b>100.00</b>	<b>DESEMPEÑO EXCEPCIONAL</b>

#### PORCENTAJES DE DESCONOCIMIENTO POR ASPECTO Y PERSPECTIVA DE EVALUACIÓN:

COLABORADOR: ANDRADE SAMPRIETO ASTRID LILIBETH

NIVEL GESTION: NIVEL DE GESTION 4: Operativo

ZONA DE RENDIMIENTO	Aspecto	% AUTO_EVALUACION	% EVALUACION
ZONA DE RENDIMIENTO	ACATAMIENTO	0	0
	CALIDAD DEL TRABAJO	0	0
	CANTIDAD DE TRABAJO	0	0
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	0	0
	RESPONSABILIDAD	0	0
	UTILIZACION DE LOS RECURSOS	0	0
<b>Total de la Zona %</b>		<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
ZONA DE CONDUCTA LABORAL	ADAPTABILIDAD	0	0
	APRENDIZAJE	0	0
	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0	0
	AUTONOMIA	0	0
	COLABORACION	0	0
	PERSEVERANCIA	0	0
<b>Total de la Zona %</b>		<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
<b>Total general %</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

**EVALUACION DEL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO**

PERIODO: 58 2021 - 2021

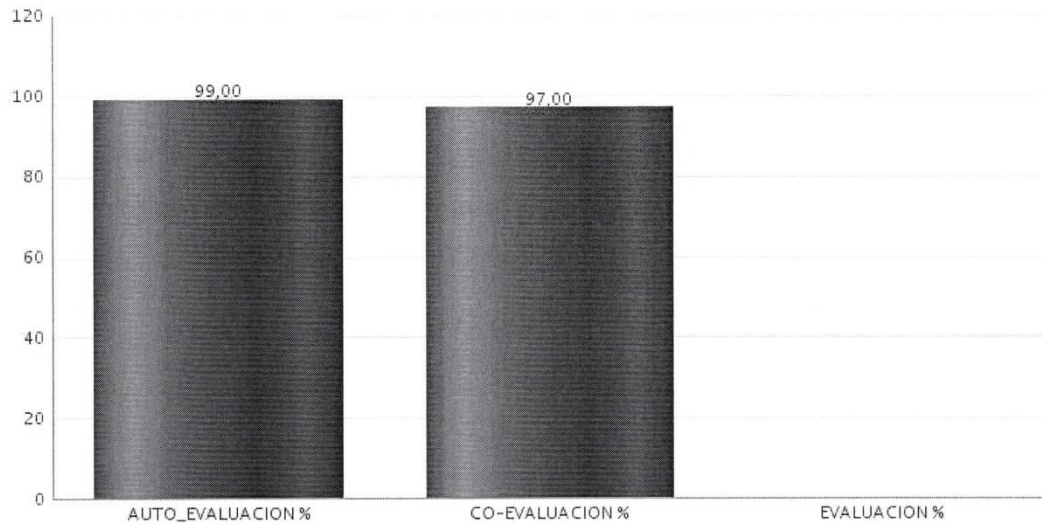
Los resultados de la evaluación del desempeño se muestran en dos zonas, ZONA DE RENDIMIENTO y ZONA DE CONDUCTA LABORAL, las cuales acogen a los diferentes ASPECTOS evaluados. Los puntajes obtenidos se indican según la siguiente tabla de referencia:

DESCRIPCIÓN	Desempeño muy por debajo de lo esperado %	Desempeño debajo del esperado %	Desempeño conforme con el esperado %	Desempeño Excepcional %	DESCONOCIMIENTO
MARGEN DE TABULACION / 100%	25 a 49,99	50 a 74,99	75 a 89,99	90 a 100	% Promedio

Los resultados de los aspectos señalados como "No conozco", son independientes al resultado obtenido sobre 100 y se muestran en porcentaje "%", sobre el total de informantes que evaluaron.

**RESULTADOS POR PERSPECTIVA DE EVALUACIÓN:**

**BONETE ARIAS MARIA ALEXANDRA**  
(Porcentaje no ponderado)





EVALUACION DEL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO

PERIODO: 58 2021 - 2021

RESULTADOS POR ASPECTO DE EVALUACIÓN:

COLABORADOR: BONETE ARIAS MARIA ALEXANDRA

NIVEL GESTION: NIVEL DE GESTION 4: Operativo

Zona	Aspecto	% Total General	DESEMPEÑO
ZONA DE RENDIMIENTO	ACATAMIENTO	66.67	DESEMPEÑO DEBAJO DEL ESPERADO
	CALIDAD DEL TRABAJO	66.67	DESEMPEÑO DEBAJO DEL ESPERADO
	CANTIDAD DE TRABAJO	65.28	DESEMPEÑO DEBAJO DEL ESPERADO
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	65.74	DESEMPEÑO DEBAJO DEL ESPERADO
	RESPONSABILIDAD	63.90	DESEMPEÑO DEBAJO DEL ESPERADO
	UTILIZACION DE LOS RECURSOS	66.67	DESEMPEÑO DEBAJO DEL ESPERADO
<b>Total de la Zona %</b>		<b>65.82</b>	<b>DESEMPEÑO DEBAJO DEL ESPERADO</b>
ZONA DE CONDUCTA LABORAL	ADAPTABILIDAD	66.67	DESEMPEÑO DEBAJO DEL ESPERADO
	APRENDIZAJE	65.28	DESEMPEÑO DEBAJO DEL ESPERADO
	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	66.67	DESEMPEÑO DEBAJO DEL ESPERADO
	AUTONOMIA	60.42	DESEMPEÑO DEBAJO DEL ESPERADO
	COLABORACION	66.67	DESEMPEÑO DEBAJO DEL ESPERADO
	PERSEVERANCIA	63.90	DESEMPEÑO DEBAJO DEL ESPERADO
<b>Total de la Zona %</b>		<b>64.94</b>	<b>DESEMPEÑO DEBAJO DEL ESPERADO</b>
<b>Total general %</b>		<b>65.38</b>	<b>DESEMPEÑO DEBAJO DEL ESPERADO</b>

PORCENTAJES DE DESCONOCIMIENTO POR ASPECTO Y PERSPECTIVA DE EVALUACIÓN:

COLABORADOR: BONETE ARIAS MARIA ALEXANDRA

NIVEL GESTION: NIVEL DE GESTION 4: Operativo

ZONA DE RENDIMIENTO	Aspecto	% AUTO_EVALUACION	% CO-EVALUACION	% EVALUACION
ZONA DE RENDIMIENTO	ACATAMIENTO	0	0	0
	CALIDAD DEL TRABAJO	0	0	0
	CANTIDAD DE TRABAJO	0	0	0
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	0	0	0
	RESPONSABILIDAD	0	0	0
	UTILIZACION DE LOS RECURSOS	0	0	0
<b>Total de la Zona %</b>		<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
ZONA DE CONDUCTA LABORAL	ADAPTABILIDAD	0	0	0
	APRENDIZAJE	0	0	0
	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0	33	0
	AUTONOMIA	0	17	0
	COLABORACION	0	0	0
	PERSEVERANCIA	0	0	0
<b>Total de la Zona %</b>		<b>0.0</b>	<b>8.3</b>	<b>0.0</b>
<b>Total general %</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

**EVALUACION DEL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO**

PERIODO: 58 2021 - 2021

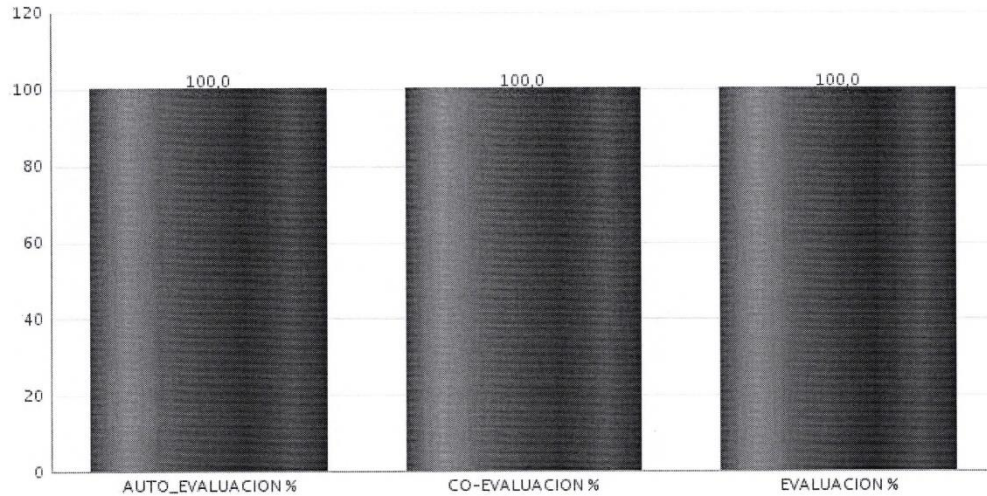
Los resultados de la evaluación del desempeño se muestran en dos zonas, ZONA DE RENDIMIENTO y ZONA DE CONDUCTA LABORAL, las cuales acogen a los diferentes ASPECTOS evaluados. Los puntajes obtenidos se indican según la siguiente tabla de referencia:

DESCRIPCIÓN	Desempeño muy por debajo de lo esperado %	Desempeño debajo del esperado %	Desempeño conforme con el esperado %	Desempeño Excepcional %	DESCONOCIMIENTO
MARGEN DE TABULACION / 100%	25 a 49,99	50 a 74,99	75 a 89,99	90 a 100	% Promedio

Los resultados de los aspectos señalados como "No conozco", son independientes al resultado obtenido sobre 100 y se muestran en porcentaje "%", sobre el total de informantes que evaluarían.

**RESULTADOS POR PERSPECTIVA DE EVALUACIÓN:**

**CRIOLLO RONQUILLO LADY KARINA**  
(Porcentaje no ponderado)



**EVALUACION DEL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO**

PERIODO: 58 2021 - 2021

**RESULTADOS POR ASPECTO DE EVALUACIÓN:**

COLABORADOR: CRIOLLO RONQUILLO LADY KARINA

NIVEL GESTION: NIVEL DE GESTION 3: Profesional técnico

Zona	Aspecto	% Total General	DESEMPEÑO
ZONA DE RENDIMIENTO	ACATAMIENTO	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CALIDAD DEL TRABAJO	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CANTIDAD DE TRABAJO	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	UTILIZACION DE LOS RECURSOS	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
<b>Total de la Zona %</b>		<b>100.00</b>	<b>DESEMPEÑO EXCEPCIONAL</b>
ZONA DE CONDUCTA LABORAL	ADAPTABILIDAD	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	APRENDIZAJE	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	98.61	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	AUTONOMIA	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	COLABORACION	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	COMPROMISO INSTITUCIONAL	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CONFIABILIDAD	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	INICIATIVA	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
PERSEVERANCIA	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL	
<b>Total de la Zona %</b>		<b>99.85</b>	<b>DESEMPEÑO EXCEPCIONAL</b>
<b>Total general %</b>		<b>99.92</b>	<b>DESEMPEÑO EXCEPCIONAL</b>

**PORCENTAJES DE DESCONOCIMIENTO POR ASPECTO Y PERSPECTIVA DE EVALUACIÓN:**

COLABORADOR: CRIOLLO RONQUILLO LADY KARINA

NIVEL GESTION: NIVEL DE GESTION 3: Profesional técnico

ZONA DE RENDIMIENTO	Aspecto	% AUTO_EVALUACION	% CO-EVALUACION	% EVALUACION
ZONA DE RENDIMIENTO	ACATAMIENTO	0	0	0
	CALIDAD DEL TRABAJO	0	0	0
	CANTIDAD DE TRABAJO	0	0	0
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	0	0	0
	UTILIZACION DE LOS RECURSOS	0	0	0
<b>Total de la Zona %</b>		<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
ZONA DE CONDUCTA LABORAL	ADAPTABILIDAD	0	0	0
	APRENDIZAJE	0	0	0
	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0	0	0
	AUTONOMIA	0	0	0
	COLABORACION	0	0	0
	COMPROMISO INSTITUCIONAL	0	0	0
	CONFIABILIDAD	0	0	0
	INICIATIVA	0	0	0
PERSEVERANCIA	0	0	0	
<b>Total de la Zona %</b>		<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
<b>Total general %</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



**EVALUACION DEL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO**

PERIODO: 58 2021 - 2021

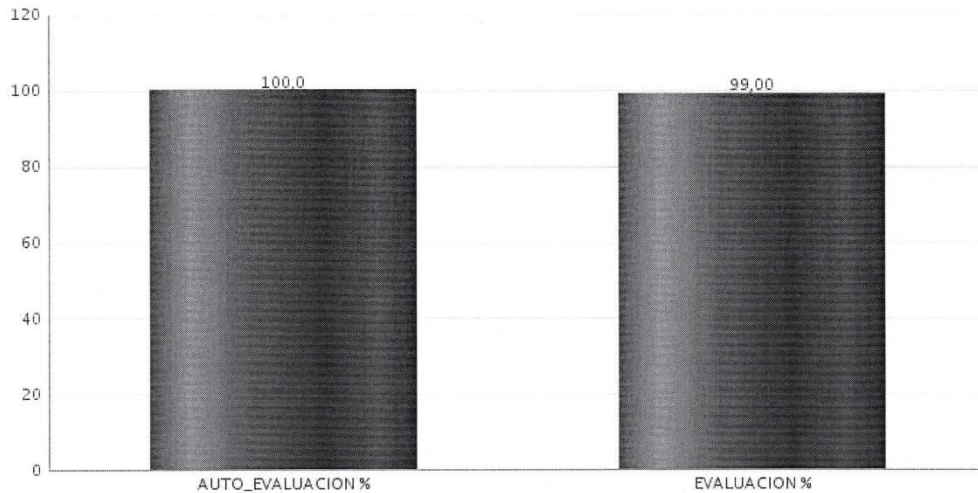
Los resultados de la evaluación del desempeño se muestran en dos zonas, ZONA DE RENDIMIENTO y ZONA DE CONDUCTA LABORAL, las cuales acogen a los diferentes ASPECTOS evaluados. Los puntajes obtenidos se indican según la siguiente tabla de referencia:

DESCRIPCIÓN	Desempeño muy por debajo de lo esperado %	Desempeño debajo del esperado %	Desempeño conforme con el esperado %	Desempeño Excepcional %	DESCONOCIMIENTO
MARGEN DE TABULACION / 100%	25 a 49,99	50 a 74,99	75 a 89,99	90 a 100	% Promedio

Los resultados de los aspectos señalados como "No conozco", son independientes al resultado obtenido sobre 100 y se muestran en porcentaje "%", sobre el total de informantes que evaluaron.

**RESULTADOS POR PERSPECTIVA DE EVALUACIÓN:**

**GARCIA CALLE SHEYLA**  
(Porcentaje no ponderado)



**EVALUACION DEL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO**

PERIODO: 58 2021 - 2021

**RESULTADOS POR ASPECTO DE EVALUACIÓN:**

COLABORADOR: GARCIA CALLE SHEYLA

NIVEL GESTION: NIVEL DE GESTION 3: Profesional técnico

Zona	Aspecto	% Total General	DESEMPEÑO
ZONA DE RENDIMIENTO	ACATAMIENTO	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CALIDAD DEL TRABAJO	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CANTIDAD DE TRABAJO	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	UTILIZACION DE LOS RECURSOS	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
<b>Total de la Zona %</b>		<b>100.00</b>	<b>DESEMPEÑO EXCEPCIONAL</b>
ZONA DE CONDUCTA LABORAL	ADAPTABILIDAD	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	APRENDIZAJE	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	AUTONOMIA	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	COLABORACION	93.75	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	COMPROMISO INSTITUCIONAL	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CONFIABILIDAD	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	INICIATIVA	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
PERSEVERANCIA	100.00	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL	
<b>Total de la Zona %</b>		<b>99.31</b>	<b>DESEMPEÑO EXCEPCIONAL</b>
<b>Total general %</b>		<b>99.65</b>	<b>DESEMPEÑO EXCEPCIONAL</b>

**PORCENTAJES DE DESCONOCIMIENTO POR ASPECTO Y PERSPECTIVA DE EVALUACIÓN:**

COLABORADOR: GARCIA CALLE SHEYLA

NIVEL GESTION: NIVEL DE GESTION 3: Profesional técnico

ZONA DE RENDIMIENTO	Aspecto	% AUTO_EVALUACION	% EVALUACION
ZONA DE RENDIMIENTO	ACATAMIENTO	0	0
	CALIDAD DEL TRABAJO	0	0
	CANTIDAD DE TRABAJO	0	0
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	0	0
	UTILIZACION DE LOS RECURSOS	0	0
<b>Total de la Zona %</b>		<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
ZONA DE CONDUCTA LABORAL	Aspecto	% AUTO_EVALUACION	% EVALUACION
	ADAPTABILIDAD	0	0
	APRENDIZAJE	0	0
	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0	0
	AUTONOMIA	0	0
	COLABORACION	0	0
	COMPROMISO INSTITUCIONAL	0	0
	CONFIABILIDAD	0	0
	INICIATIVA	0	0
PERSEVERANCIA	0	0	
<b>Total de la Zona %</b>		<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
<b>Total general %</b>		<b>0</b>	<b>0</b>



**EVALUACION DEL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO**

PERIODO: 58 2021 - 2021

Los resultados de la evaluación del desempeño se muestran en dos zonas, ZONA DE RENDIMIENTO y ZONA DE CONDUCTA LABORAL, las cuales acogen a los diferentes ASPECTOS evaluados. Los puntajes obtenidos se indican según la siguiente tabla de referencia:

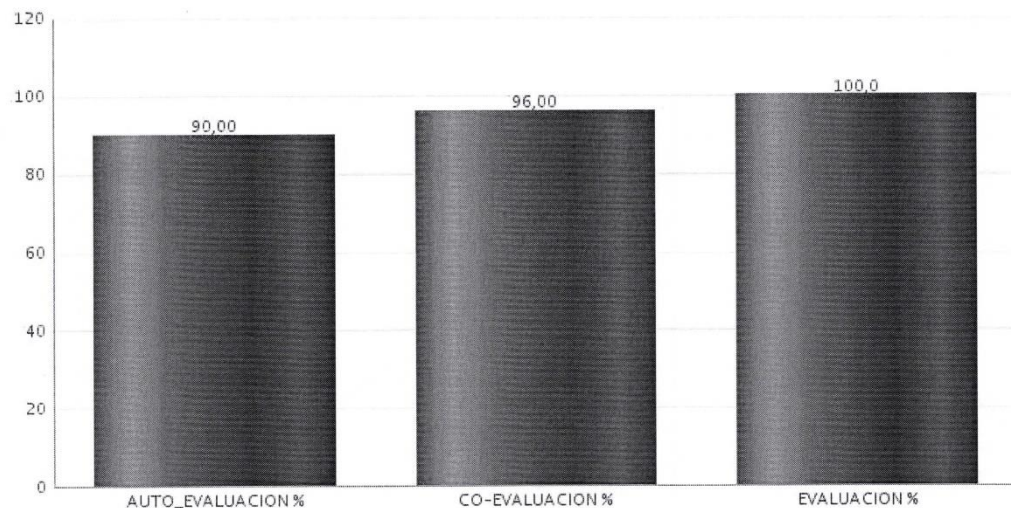
DESCRIPCIÓN	Desempeño muy por debajo de lo esperado %	Desempeño debajo del esperado %	Desempeño conforme con el esperado %	Desempeño Excepcional %	DESCONOCIMIENTO
MARGEN DE TABULACION / 100%	25 a 49,99	50 a 74,99	75 a 89,99	90 a 100	% Promedio

Los resultados de los aspectos señalados como "No conozco", son independientes al resultado obtenido sobre 100 y se muestran en porcentaje "%", sobre el total de informantes que evaluaron.

**RESULTADOS POR PERSPECTIVA DE EVALUACIÓN:**

**ZAMBRANO ALMEIDA AXEL DANIEL**

(Porcentaje no ponderado)



**EVALUACION DEL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO**

PERIODO: 58 2021 - 2021

**RESULTADOS POR ASPECTO DE EVALUACIÓN:**

COLABORADOR: ZAMBRANO ALMEIDA AXEL DANIEL

NIVEL GESTION: NIVEL DE GESTION 4: Operativo

Zona	Aspecto	% Total General	DESEMPEÑO
ZONA DE RENDIMIENTO	ACATAMIENTO	94.54	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CALIDAD DEL TRABAJO	98.40	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CANTIDAD DE TRABAJO	94.56	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	95.94	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	RESPONSABILIDAD	98.39	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	UTILIZACION DE LOS RECURSOS	94.54	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
<b>Total de la Zona %</b>		<b>96.06</b>	<b>DESEMPEÑO EXCEPCIONAL</b>
ZONA DE CONDUCTA LABORAL	ADAPTABILIDAD	90.07	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	APRENDIZAJE	94.23	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	99.04	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	AUTONOMIA	94.87	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	COLABORACION	99.04	DESEMPEÑO EXCEPCIONAL
	PERSEVERANCIA	89.74	DESEMPEÑO CONFORME CON EL ESPERADO
<b>Total de la Zona %</b>		<b>94.50</b>	<b>DESEMPEÑO EXCEPCIONAL</b>
<b>Total general %</b>		<b>95.28</b>	<b>DESEMPEÑO EXCEPCIONAL</b>

**PORCENTAJES DE DESCONOCIMIENTO POR ASPECTO Y PERSPECTIVA DE EVALUACIÓN:**

COLABORADOR: ZAMBRANO ALMEIDA AXEL DANIEL

NIVEL GESTION: NIVEL DE GESTION 4: Operativo

ZONA DE RENDIMIENTO	Aspecto	% AUTO_EVALUACION	% CO-EVALUACION	% EVALUACION
ZONA DE RENDIMIENTO	ACATAMIENTO	0	0	0
	CALIDAD DEL TRABAJO	0	0	0
	CANTIDAD DE TRABAJO	0	0	0
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	0	0	0
	RESPONSABILIDAD	0	0	0
	UTILIZACION DE LOS RECURSOS	0	0	0
<b>Total de la Zona %</b>		<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
ZONA DE CONDUCTA LABORAL	Aspecto	% AUTO_EVALUACION	% CO-EVALUACION	% EVALUACION
	ADAPTABILIDAD	0	0	0
	APRENDIZAJE	0	0	0
	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0	0	0
	AUTONOMIA	0	0	0
	COLABORACION	0	0	0
PERSEVERANCIA	0	0	0	
<b>Total de la Zona %</b>		<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
<b>Total general %</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

ADAPTACIÓN PERÚ						
EVALUADO(A):		MARIA ALVAREZ				
SEXO:		FEMENINO				
EDAD:		40				
FECHA:		18/08/2022				
EVALUADOR:		ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO				
MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN						
		1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES	
		2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE	
		3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE	
				7	SIEMPRE	
Nº	ÍTEMS					RESPUESTA
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.					2
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.					3
3	El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.					3
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.					4
5	El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.					2
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.					6
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.					4
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.					4
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.					3
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.					5
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.					1
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					5
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.					2
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.					1
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.					1
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.					3
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.					1
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.					3
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.					1
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.					6
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.					2
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.					1
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.					3
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés. ho					4
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.					4

Anexo 32: Cuestionarios aplicados al personal administrativo de la U.P.S M.A.  
Fuente: Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

<b>INFORME GENERAL</b>					
<b>EVALUADO(A):</b>		MARIA ALVAREZ			
<b>SEXO:</b>		FEMENINO			
<b>EDAD:</b>		40			
<b>FECHA:</b>		18/08/2022			
<b>EVALUADOR(A):</b>		ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO			
<b>COD.</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTEPRETACIÓN</b>	
C	Clima organizacional	14		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL	
E	Estructura organizacional	15		NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	
O	Territorio organizacional	5		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA PERCEPCIÓN DEL TERRITORIO ORGANIZACIONAL	
T	Tecnología	9		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL USO DE TECNOLOGÍA	
I	Influencia del líder	11		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA INFLUENCIA DEL LÍDER	
F	Falta de cohesión	12		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA FALTA DE COHESIÓN	
R	Respaldo del grupo	8		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL RESPALDO DEL GRUPO	
<b>DIMENSIONES</b>		<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTERPRETACIÓN GENERAL</b>	
PERCEPCIÓN GLOBAL DEL ESTRÉS		74	10	NIVEL BAJO DE ESTRÉS	

ADAPTACIÓN PERÚ						
EVALUADO(A):		PAOLA SALINAS				
SEXO:		FEMENINO				
EDAD:		36				
FECHA:		18/08/2022				
EVALUADOR:		ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO				
MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN						
		1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES	
		2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE	
		3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE	
				7	SIEMPRE	
Nº	ÍTEMS					RESPUESTA
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.					1
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.					4
3	El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.					2
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.					6
5	El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.					1
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.					7
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.					6
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.					1
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.					1
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.					3
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.					3
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					3
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.					6
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.					2
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.					2
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.					5
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.					2
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.					6
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.					6
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.					2
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.					6
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.					1
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.					5
24	El que no respeten a mis superiores, a mi y a los que están debajo de mí, me causa estrés. ho					6
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.					7

## INFORME GENERAL

<b>INFORME GENERAL</b>					
<b>EVALUADO(A):</b>		PAOLA SALINAS			
<b>SEXO:</b>		FEMENINO			
<b>EDAD:</b>		36			
<b>FECHA:</b>		18/08/2022			
<b>EVALUADOR(A):</b>		ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO			
<b>COD.</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTEPRETACIÓN</b>	
C	Clima organizacional	9		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL	
E	Estructura organizacional	18		NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	
O	Territorio organizacional	5		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA PERCEPCIÓN DEL TERRITORIO ORGANIZACIONAL	
T	Tecnología	15		PRESENCIA DE ESTRÉS EN EL USO DE TECNOLOGÍA	
I	Influencia del líder	16		NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS EN LA INFLUENCIA DEL LÍDER	
F	Falta de cohesión	19		NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS EN LA FALTA DE COHESIÓN	
R	Respaldo del grupo	12		NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS EN EL RESPALDO DEL GRUPO	
<b>DIMENSIONES</b>		<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTERPRETACIÓN GENERAL</b>	
PERCEPCIÓN GLOBAL DEL ESTRÉS		94	20	Nivel intermedio de estrés	



ADAPTACIÓN PERÚ						
EVALUADO(A):		MARIA BONETE				
SEXO:		FEMENINO				
EDAD:		55				
FECHA:		18/08/2022				
EVALUADOR:		ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO				
MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN						
		1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES	
		2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE	
		3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE	
				7	SIEMPRE	
Nº	ÍTEM					RESPUESTA
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.					3
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.					1
3	El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.					3
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.					3
5	El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.					2
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.					3
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.					1
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.					7
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.					7
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.					3
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.					1
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					3
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.					1
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.					4
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.					3
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.					2
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.					6
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.					7
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.					4
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.					1
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.					6
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.					2
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.					3
24	El que no respeten a mis superiores, a mi y a los que están debajo de mí, me causa estrés. ho					4
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.					4

<b>INFORME GENERAL</b>					
<b>EVALUADO(A):</b>		MARIA BONETE			
<b>SEXO:</b>		FEMENINO			
<b>EDAD:</b>		55			
<b>FECHA:</b>		18/08/2022			
<b>EVALUADOR(A):</b>		ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO			
<b>COD.</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTEPRETACIÓN</b>	
C	Clima organizacional	8		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL	
E	Estructura organizacional	10		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	
O	Territorio organizacional	8		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA PERCEPCIÓN DEL TERRITORIO ORGANIZACIONAL	
T	Tecnología	11		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL USO DE TECNOLOGÍA	
I	Influencia del líder	12		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA INFLUENCIA DEL LÍDER	
F	Falta de cohesión	21		PRESENCIA DE ESTRÉS EN LA FALTA DE COHESIÓN	
R	Respaldo del grupo	14		NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS EN EL RESPALDO DEL GRUPO	
<b>DIMENSIONES</b>		<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTERPRETACIÓN GENERAL</b>	
<b>PERCEPCIÓN GLOBAL DEL ESTRÉS</b>		<b>84</b>	<b>10</b>	<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS</b>	



ADAPTACIÓN PERÚ						
<b>EVALUADO(A):</b>	<b>MARIA FUENTES</b>					
<b>SEXO:</b>	<b>FEMENINO</b>					
<b>EDAD:</b>	<b>25</b>					
<b>FECHA:</b>	<b>19/08/2022</b>					
<b>EVALUADOR:</b>	<b>ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO</b>					
<b>MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN</b>						
		<b>1</b>	<b>NUNCA</b>	<b>4</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	
		<b>2</b>	<b>RARA VEZ</b>	<b>5</b>	<b>FRECIENTEMENTE</b>	
		<b>3</b>	<b>OCASIONALMENTE</b>	<b>6</b>	<b>GENERALMENTE</b>	
				<b>7</b>	<b>SIEMPRE</b>	
<b>N°</b>	<b>ÍTEMES</b>					<b>RESPUESTA</b>
<b>1</b>	<i>El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.</i>					<b>2</b>
<b>2</b>	<i>El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.</i>					<b>1</b>
<b>3</b>	<i>El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.</i>					<b>2</b>
<b>4</b>	<i>El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.</i>					<b>3</b>
<b>5</b>	<i>El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.</i>					<b>1</b>
<b>6</b>	<i>El que mi supervisor no me respete me estresa.</i>					<b>3</b>
<b>7</b>	<i>El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.</i>					<b>5</b>
<b>8</b>	<i>El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.</i>					<b>5</b>
<b>9</b>	<i>El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.</i>					<b>6</b>
<b>10</b>	<i>El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.</i>					<b>4</b>
<b>11</b>	<i>El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.</i>					<b>5</b>
<b>12</b>	<i>El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.</i>					<b>2</b>
<b>13</b>	<i>El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.</i>					<b>3</b>
<b>14</b>	<i>El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.</i>					<b>1</b>
<b>15</b>	<i>El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.</i>					<b>2</b>
<b>16</b>	<i>El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.</i>					<b>5</b>
<b>17</b>	<i>El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.</i>					<b>3</b>
<b>18</b>	<i>El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.</i>					<b>5</b>
<b>19</b>	<i>El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.</i>					<b>2</b>
<b>20</b>	<i>El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.</i>					<b>1</b>
<b>21</b>	<i>El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.</i>					<b>3</b>
<b>22</b>	<i>El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.</i>					<b>1</b>
<b>23</b>	<i>El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.</i>					<b>3</b>
<b>24</b>	<i>El que no respeten a mis superiores, a mi y a los que están debajo de mí, me causa estrés. ho</i>					<b>3</b>
<b>25</b>	<i>El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.</i>					<b>2</b>

<b>INFORME GENERAL</b>					
<b>EVALUADO(A):</b>		MARIA FUENTES			
<b>SEXO:</b>		FEMENINO			
<b>EDAD:</b>		25			
<b>FECHA:</b>		19/08/2022			
<b>EVALUADOR(A):</b>		ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO			
<b>COD.</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTEPRETACIÓN</b>	
C	Clima organizacional	12		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL	
E	Estructura organizacional	11		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	
O	Territorio organizacional	5		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA PERCEPCIÓN DEL TERRITORIO ORGANIZACIONAL	
T	Tecnología	6		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL USO DE TECNOLOGÍA	
I	Influencia del líder	10		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA INFLUENCIA DEL LÍDER	
F	Falta de cohesión	19		NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS EN LA FALTA DE COHESIÓN	
R	Respaldo del grupo	10		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL RESPALDO DEL GRUPO	
<b>DIMENSIONES</b>		<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTERPRETACIÓN GENERAL</b>	
<b>PERCEPCIÓN GLOBAL DEL ESTRÉS</b>		73	5	<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS</b>	

ADAPTACIÓN PERÚ					
EVALUADO(A):	MARY VELEZ				
SEXO:	FEMENINO				
EDAD:	26				
FECHA:	19/08/2022				
EVALUADOR:	ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO				
MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN					
		1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES
		2	RARA VEZ	5	FRECIENTEMENTE
		3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE
				7	SIEMPRE
Nº	ÍTEMS				RESPUESTA
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.				1
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.				1
3	El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.				1
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.				1
5	El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.				1
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.				1
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.				1
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.				1
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.				1
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.				1
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.				1
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.				1
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.				1
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.				2
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.				1
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.				2
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.				1
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.				2
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.				2
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.				1
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.				1
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.				1
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.				2
24	El que no respeten a mis superiores, a mi y a los que están debajo de mí, me causa estrés. ho				7
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.				1

<b>INFORME GENERAL</b>						
<b>EVALUADO(A):</b>		<b>MARY VELEZ</b>				
<b>SEXO:</b>		<b>FEMENINO</b>				
<b>EDAD:</b>		<b>26</b>				
<b>FECHA:</b>		<b>19/08/2022</b>				
<b>EVALUADOR(A):</b>		<b>ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO</b>				
<b>COD.</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTEPRETACIÓN</b>		
<b>C</b>	<b>Clima organizacional</b>	<b>4</b>		<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
<b>E</b>	<b>Estructura organizacional</b>	<b>11</b>		<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>		
<b>O</b>	<b>Territorio organizacional</b>	<b>3</b>		<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA PERCEPCIÓN DEL TERRITORIO ORGANIZACIONAL</b>		
<b>T</b>	<b>Tecnología</b>	<b>4</b>		<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL USO DE TECNOLOGÍA</b>		
<b>I</b>	<b>Influencia del líder</b>	<b>4</b>		<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA INFLUENCIA DEL LÍDER</b>		
<b>F</b>	<b>Falta de cohesión</b>	<b>5</b>		<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA FALTA DE COHESIÓN</b>		
<b>R</b>	<b>Respaldo del grupo</b>	<b>5</b>		<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL RESPALDO DEL GRUPO</b>		
<b>DIMENSIONES</b>		<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTERPRETACIÓN GENERAL</b>		
<b>PERCEPCIÓN GLOBAL DEL ESTRÉS</b>		<b>36</b>	<b>1</b>	<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS</b>		

ADAPTACIÓN PERÚ						
EVALUADO(A):	KATHERINE CASTILLO					
SEXO:	FEMENINO					
EDAD:	28					
FECHA:	21/08/2022					
EVALUADOR:	ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO					
<b>MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN</b>						
		1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES	
		2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE	
		3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE	
				7	SIEMPRE	
N°	ÍTEMS					RESPUESTA
1	<i>El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.</i>					3
2	<i>El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.</i>					2
3	<i>El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.</i>					1
4	<i>El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.</i>					2
5	<i>El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.</i>					7
6	<i>El que mi supervisor no me respete me estresa.</i>					7
7	<i>El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.</i>					2
8	<i>El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.</i>					1
9	<i>El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.</i>					3
10	<i>El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.</i>					1
11	<i>El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.</i>					3
12	<i>El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.</i>					2
13	<i>El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.</i>					2
14	<i>El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.</i>					4
15	<i>El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.</i>					2
16	<i>El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.</i>					1
17	<i>El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.</i>					4
18	<i>El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.</i>					2
19	<i>El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.</i>					1
20	<i>El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.</i>					1
21	<i>El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.</i>					2
22	<i>El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.</i>					1
23	<i>El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.</i>					2
24	<i>El que no respeten a mis superiores, a mi y a los que están debajo de mí, me causa estrés. ho</i>					7
25	<i>El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.</i>					6

<b>INFORME GENERAL</b>					
<b>EVALUADO(A):</b>		KATHERINE CASTILLO			
<b>SEXO:</b>		FEMENINO			
<b>EDAD:</b>		28			
<b>FECHA:</b>		21/08/2022			
<b>EVALUADOR(A):</b>		ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO			
<b>COD.</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTEPRETACIÓN</b>	
<b>C</b>	Clima organizacional	8		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL	
<b>E</b>	Estructura organizacional	12		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	
<b>O</b>	Territorio organizacional	4		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA PERCEPCIÓN DEL TERRITORIO ORGANIZACIONAL	
<b>T</b>	Tecnología	12		NIVEL INTERMEDIO DE ESTRÉS EN EL USO DE TECNOLOGÍA	
<b>I</b>	Influencia del líder	20		PRESENCIA DE ESTRÉS EN LA INFLUENCIA DEL LÍDER	
<b>F</b>	Falta de cohesión	9		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA FALTA DE COHESIÓN	
<b>R</b>	Respaldo del grupo	4		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL RESPALDO DEL GRUPO	
<b>DIMENSIONES</b>		<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTERPRETACIÓN GENERAL</b>	
<b>PERCEPCIÓN GLOBAL DEL ESTRÉS</b>		69	5	<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS</b>	

ADAPTACIÓN PERÚ						
EVALUADO(A):	SHEYLA GARCIA					
SEXO:	FEMENINO					
EDAD:	40					
FECHA:	22/08/2022					
EVALUADOR:	ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO					
MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN						
		1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES	
		2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE	
		3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE	
				7	SIEMPRE	
Nº	ÍTEMS					RESPUESTA
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.					2
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.					2
3	El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.					1
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.					4
5	El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.					3
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.					2
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.					2
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.					2
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.					3
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.					4
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.					3
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					3
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.					3
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.					2
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.					4
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.					3
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.					3
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.					4
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.					4
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.					3
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.					3
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.					2
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.					2
24	El que no respeten a mis superiores, a mi y a los que están debajo de mí, me causa estrés. ho					3
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.					4

## INFORME GENERAL

<b>INFORME GENERAL</b>					
<b>EVALUADO(A):</b>		SHEYLA GARCIA			
<b>SEXO:</b>		FEMENINO			
<b>EDAD:</b>		40			
<b>FECHA:</b>		22/08/2022			
<b>EVALUADOR(A):</b>		ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO			
<b>COD.</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTEPRETACIÓN</b>	
C	Clima organizacional	12		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL	
E	Estructura organizacional	11		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	
O	Territorio organizacional	7		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA PERCEPCIÓN DEL TERRITORIO ORGANIZACIONAL	
T	Tecnología	10		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL USO DE TECNOLOGÍA	
I	Influencia del líder	11		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA INFLUENCIA DEL LÍDER	
F	Falta de cohesión	12		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA FALTA DE COHESIÓN	
R	Respaldo del grupo	8		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL RESPALDO DEL GRUPO	
<b>DIMENSIONES</b>		<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTERPRETACIÓN GENERAL</b>	
PERCEPCIÓN GLOBAL DEL ESTRÉS		71	5	NIVEL BAJO DE ESTRÉS	



ADAPTACIÓN PERÚ						
EVALUADO(A):		ASTRID ANDRADE				
SEXO:		FEMENINO				
EDAD:		27				
FECHA:		23/08/2022				
EVALUADOR:		ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO				
MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN						
		1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES	
		2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE	
		3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE	
				7	SIEMPRE	
Nº	ÍTEMS					RESPUESTA
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.					1
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.					1
3	El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.					1
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.					2
5	El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.					2
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.					2
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.					1
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.					1
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.					3
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.					1
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.					2
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					1
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.					3
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.					1
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.					2
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.					3
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.					2
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.					2
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.					2
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.					2
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.					2
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.					2
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.					1
24	El que no respeten a mis superiores, a mi y a los que están debajo de mí, me causa estrés. ho					3
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.					1

<b>INFORME GENERAL</b>					
<b>EVALUADO(A):</b>		ASTRID ANDRADE			
<b>SEXO:</b>		FEMENINO			
<b>EDAD:</b>		27			
<b>FECHA:</b>		23/08/2022			
<b>EVALUADOR(A):</b>		ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO			
<b>COD.</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTEPRETACIÓN</b>	
C	Clima organizacional	6		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL	
E	Estructura organizacional	8		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	
O	Territorio organizacional	5		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA PERCEPCIÓN DEL TERRITORIO ORGANIZACIONAL	
T	Tecnología	4		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL USO DE TECNOLOGÍA	
I	Influencia del líder	9		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA INFLUENCIA DEL LÍDER	
F	Falta de cohesión	8		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA FALTA DE COHESIÓN	
R	Respaldo del grupo	4		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL RESPALDO DEL GRUPO	
<b>DIMENSIONES</b>		<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTERPRETACIÓN GENERAL</b>	
PERCEPCIÓN GLOBAL DEL ESTRÉS		44	2	NIVEL BAJO DE ESTRÉS	

ADAPTACIÓN PERÚ						
EVALUADO(A):	LADY CRIOLLO					
SEXO:	FEMENINO					
EDAD:	28					
FECHA:	23/08/2022					
EVALUADOR:	ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO					
<b>MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN</b>						
		1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES	
		2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE	
		3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE	
				7	SIEMPRE	
Nº	ÍTEMS					RESPUESTA
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.					1
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.					2
3	El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.					2
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.					2
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.					1
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.					1
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.					1
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.					1
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.					1
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.					3
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.					1
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					2
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.					1
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.					2
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.					2
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.					4
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.					1
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.					2
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.					1
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.					1
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.					2
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.					2
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.					1
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés. ho					1
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.					1

<b>INFORME GENERAL</b>						
<b>EVALUADO(A):</b>	<b>LADY CRIOLLO</b>					
<b>SEXO:</b>	<b>FEMENINO</b>					
<b>EDAD:</b>	<b>28</b>					
<b>FECHA:</b>	<b>23/08/2022</b>					
<b>EVALUADOR(A):</b>	<b>ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO</b>					
<b>COD.</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTEPRETACIÓN</b>		
<b>C</b>	<b>Clima organizacional</b>	<b>6</b>		<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
<b>E</b>	<b>Estructura organizacional</b>	<b>9</b>		<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>		
<b>O</b>	<b>Territorio organizacional</b>	<b>6</b>		<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA PERCEPCIÓN DEL TERRITORIO ORGANIZACIONAL</b>		
<b>T</b>	<b>Tecnología</b>	<b>5</b>		<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL USO DE TECNOLOGÍA</b>		
<b>I</b>	<b>Influencia del líder</b>	<b>4</b>		<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA INFLUENCIA DEL LÍDER</b>		
<b>F</b>	<b>Falta de cohesión</b>	<b>6</b>		<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA FALTA DE COHESIÓN</b>		
<b>R</b>	<b>Respaldo del grupo</b>	<b>3</b>		<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL RESPALDO DEL GRUPO</b>		
<b>DIMENSIONES</b>		<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTERPRETACIÓN GENERAL</b>		
<b>PERCEPCIÓN GLOBAL DEL ESTRÉS</b>		<b>39</b>	<b>1</b>	<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS</b>		

ADAPTACIÓN PERÚ						
EVALUADO(A):		AXEL ZAMBRANO				
SEXO:		FEMENINO				
EDAD:		25				
FECHA:		23/08/2022				
EVALUADOR:		ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO				
MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN						
		1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES	
		2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE	
		3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE	
				7	SIEMPRE	
Nº	ÍTEMS					RESPUESTA
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.					1
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.					2
3	El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.					2
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.					2
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.					1
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.					1
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.					2
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.					2
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.					1
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.					1
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.					1
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					2
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.					1
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.					1
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.					1
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.					3
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.					1
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.					2
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.					1
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.					1
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.					2
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.					2
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.					1
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés. ho					1
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.					1

<b>INFORME GENERAL</b>					
<b>EVALUADO(A):</b>		AXEL ZAMBRANO			
<b>SEXO:</b>		FEMENINO			
<b>EDAD:</b>		25			
<b>FECHA:</b>		23/08/2022			
<b>EVALUADOR(A):</b>		ARIANA CISNERO, SHEILA MORENO			
<b>COD.</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTEPRETACIÓN</b>	
C	Clima organizacional	4		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL	
E	Estructura organizacional	8		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	
O	Territorio organizacional	5		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA PERCEPCIÓN DEL TERRITORIO ORGANIZACIONAL	
T	Tecnología	4		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL USO DE TECNOLOGÍA	
I	Influencia del líder	4		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA INFLUENCIA DEL LÍDER	
F	Falta de cohesión	7		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN LA FALTA DE COHESIÓN	
R	Respaldo del grupo	4		NIVEL BAJO DE ESTRÉS EN EL RESPALDO DEL GRUPO	
<b>DIMENSIONES</b>		<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>INTERPRETACIÓN GENERAL</b>	
<b>PERCEPCIÓN GLOBAL DEL ESTRÉS</b>		<b>36</b>	<b>1</b>	<b>NIVEL BAJO DE ESTRÉS</b>	



Guayaquil, 18 de agosto del 2022.

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Fuentes Vera María Fernanda, con cedula de identidad 0603745878, manifiesto que fui informado (a) del propósito, procedimientos y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta investigación titulada: Causas y consecuencias del estrés laboral que afecta el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador campus María Auxiliadora, en el periodo mayo-agosto de 2022.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, si que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto libre y voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

NOMBRE Y FIRMA DEL PARTICIPANTE

Fuentes Vera





Guayaquil, 18 de agosto del 2022.

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Astival Andrade Sampietro, con cedula de identidad 0752165260, manifiesto que fui informado (a) del propósito, procedimientos y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta investigación titulada: Causas y consecuencias del estrés laboral que afecta el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador campus María Auxiliadora, en el periodo mayo-agosto de 2022.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto libre y voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Astival Andrade

NOMBRE Y FIRMA DEL PARTICIPANTE

Astival Andrade





Guayaquil, 18 de agosto del 2022.

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Mary Isabel Vela Heredia, con cedula de identidad 0940532062, manifiesto que fui informado (a) del propósito, procedimientos y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta investigación titulada: Causas y consecuencias del estrés laboral que afecta el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador campus María Auxiliadora, en el periodo mayo-agosto de 2022.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, si que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto libre y voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

NOMBRE Y FIRMA DEL PARTICIPANTE

Mary Isabel Vela Heredia.  
C.I. 0940532062.



Guayaquil, 18 de agosto del 2022.

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Maria Eugenia Alvarez, con cedula de identidad 0920905809, manifiesto que fui informado (a) del propósito, procedimientos y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta investigación titulada: Causas y consecuencias del estrés laboral que afecta el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador campus María Auxiliadora, en el periodo mayo-agosto de 2022.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, si que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto libre y voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Maria Eugenia Alvarez

NOMBRE Y FIRMA DEL PARTICIPANTE

0920905809



Guayaquil, 18 de agosto del 2022.

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Axel Zumbano Almeida, con cedula de identidad 0954176592, manifiesto que fui informado (a) del propósito, procedimientos y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta investigación titulada: Causas y consecuencias del estrés laboral que afecta el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador campus María Auxiliadora, en el periodo mayo-agosto de 2022.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, si que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto libre y voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

NOMBRE Y FIRMA DEL PARTICIPANTE

Axel Zumbano



Guayaquil, 18 de agosto del 2022.

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Paola Hanganita Salinas Córdova, con cedula de identidad 0925269375, manifiesto que fui informado (a) del propósito, procedimientos y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta investigación titulada: Causas y consecuencias del estrés laboral que afecta el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador campus María Auxiliadora, en el periodo mayo-agosto de 2022.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto libre y voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

  
NOMBRE Y FIRMA DEL PARTICIPANTE

Paola Salinas Córdova





Guayaquil, 18 de agosto del 2022.

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Shayla García Calk, con cedula de identidad 072388749, manifiesto que fui informado (a) del propósito, procedimientos y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta investigación titulada: Causas y consecuencias del estrés laboral que afecta el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador campus María Auxiliadora, en el periodo mayo-agosto de 2022.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Si. Acepto libre y voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

*Shayla García Calk*

NOMBRE Y FIRMA DEL PARTICIPANTE

Shayla García Calk



Guayaquil, 18 de agosto del 2022.

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo María Alejandra Bonete Pizar, con cedula de identidad 0912152428, manifiesto que fui informado (a) del propósito, procedimientos y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta investigación titulada: Causas y consecuencias del estrés laboral que afecta el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador campus María Auxiliadora, en el periodo mayo-agosto de 2022.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, si que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Si. Acepto libre y voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'María Alejandra Bonete Pizar'.

NOMBRE Y FIRMA DEL PARTICIPANTE

María Alejandra Bonete Pizar



Guayaquil, 18 de agosto del 2022.

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Lady Karina Cuello Ronquillo, con cedula de identidad 0750832766, manifiesto que fui informado (a) del propósito, procedimientos y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta investigación titulada: Causas y consecuencias del estrés laboral que afecta el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador campus María Auxiliadora, en el periodo mayo-agosto de 2022.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, si que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Si. Acepto libre y voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

  
Lady Karina Cuello Ronquillo  
NOMBRE Y FIRMA DEL PARTICIPANTE



Guayaquil, 18 de agosto del 2022.

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Katherine Alejandra Bastillo Lucero, con cedula de identidad 0957 123248, manifiesto que fui informado (a) del propósito, procedimientos y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta investigación titulada: Causas y consecuencias del estrés laboral que afecta el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador campus María Auxiliadora, en el periodo mayo-agosto de 2022.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto libre y voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Katherine Bastillo  
NOMBRE Y FIRMA DEL PARTICIPANTE  
Katherine Alejandra Bastillo Lucero