



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
SALESIANA SEDE GUAYAQUIL**

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL EN UNA EMPRESA DE CONSUMO
MASIVO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de **Licenciado (a) en Psicología**

AUTORES:

DIAZ CASTILLO EMILY PAMELA

GALLO HIDALGO LUIS ANTONIO

TUTORA:

Lcdo. Washington Fabricio Escorza Flores MSc.

Guayaquil-Ecuador

2024

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

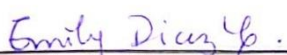
CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotros, **Diaz Castillo Emily Pamela** con documento de identificación No.
0931674139 y **Gallo Hidalgo Luis Antonio** con documento de identificación No.
0952969228; 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, 30 de agosto del año 2024

Atentamente,


Diaz Castillo Emily Pamela

0931674139


Gallo Hidalgo Luis Antonio

0952969228

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

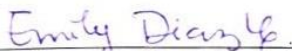
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Nosotras, **Díaz Castillo Emily Pamela** con documento de identificación No. **0931674139** y **Gallo Hidalgo Luis Antonio** con documento de identificación No. **0952969228**, 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 de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: “Análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo en la ciudad de Guayaquil”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciado (a) en 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**.

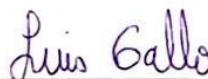
Guayaquil, 30 de agosto del año 2024

Atentamente,



Díaz Castillo Emily Pamela

0931674139



Gallo Hidalgo Luis Antonio

0952969228

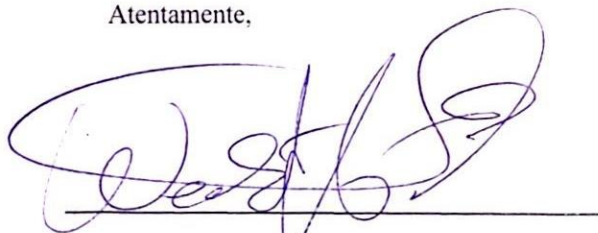
CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Escorza Flores Washington Fabricio** con documento de identificación N° **0912520475** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL EN UNA EMPRESA DE CONSUMO MASIVO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**, realizado por **Diaz Castillo Emily Pamela** con documento de identificación No. **0931674139** y por **Gallo Hidalgo Luis Antonio** con documento de identificación No. **0952969228**, 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, 30 de agosto del año 2024

Atentamente,



Lcdo. Washington Fabricio Escorza Flores MSc.

0912520475

Dedicatoria y agradecimiento

Dedicatoria

Dedico este trabajo de titulación en primer lugar a mis padres Esthela y Byron, quienes han sido mi principal apoyo, guía y fuente de fortaleza e inspiración, quienes desde pequeña me inculcaron la idea de perseguir mis sueños y luchar por superarme y mejorar día a día. A mi hermana Samantha, quien ha sido mi compañera de vida, confidente, y consuelo en este camino.

Finalmente, a mi sobrino Joaquín, quien es la luz de mi vida desde el momento en que supe de su existencia, que, aunque aún es pequeño me enseña muchas cosas y es la persona que más amo y me motiva a crecer y aprender, a ser más fuerte cada día.

Este trabajo es un reflejo de todo lo que me han enseñado y del amor que me han brindado a lo largo de mi vida. A todos ustedes, con el más profundo agradecimiento, dedico este esfuerzo.

Emily Diaz Castillo

Dedicatoria

Dedico este proyecto de titulación en primer lugar a Dios por haberme dado muchas oportunidades en la vida, en especial la de poder culminar mis estudios profesionales.

A mis queridos padres Victoria y Jaime que, gracias a su esfuerzo, dedicación y sacrificio, pudieron brindarme la oportunidad que tengo de estar aquí. A Nathaly por ser siempre la persona que confió en mí desde el primero momento, y ser ese motor para seguir adelante. A mi hermana, abuelos y tía, gracias por estar en las etapas mas importantes de mi vida.

Luis Gallo Hidalgo

Resumen:

La presente sistematización de experiencias fue realizada en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil con la finalidad de analizar el nivel de estrés laboral en sus trabajadores. La metodología utilizada fue de diseño cualitativo de tipo fenomenológico descriptivo, se utilizó el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS. Según Gómez, el estrés laboral es una reacción emocional, cognitiva, y fisiológica que ocurre cuando las demandas del trabajo superan las capacidades y recursos del trabajador. Los resultados obtenidos fueron que los trabajadores de la empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil tienen un bajo nivel de estrés, aunque si analizamos el nivel estrés según el área de trabajo podemos identificar una notable diferencia, ya que los trabajadores del área administrativa tienen un nivel mayor de estrés que los trabajadores del área operativa, con un énfasis en la dimensión de Influencia del líder.

Palabras clave: Estrés laboral, empresa de consumo masivo.

Abstract:

This systematization of experiences was carried out in a mass consumption company in the city of Guayaquil to analyze the level of occupational stress in its workers. The methodology used was a qualitative design of a descriptive phenomenological type, using the ILO-WHO occupational stress questionnaire. According to Gómez, work stress is an emotional, cognitive, and physiological reaction that occurs when the demands of the job exceed the worker's abilities and resources. The results obtained were that the workers of the mass consumption company in the city of Guayaquil have a low level of stress, although if we analyze the level of stress according to the work area we can identify a notable difference, since the workers of the administrative area have a higher level of stress than the workers of the operational area. With an emphasis on the dimension of Influence of the leader.

Keywords: Occupational stress, mass consumption company.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	II
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA	III
Dedicatoria y agradecimiento	V
Resumen:	VII
Abstract:	VIII
1. Datos Informativos del proyecto	3
2. Objetivo	5
3. Eje de intervención	5
Tipos de estrés	7
Definición de las dimensiones	8
4. Objeto de intervención	11
5. Metodología	11
6. Preguntas clave	12
7. Organización y procesamiento de la información	14
8. Análisis de la información	14
1. Justificación	16
2. Caracterización de los beneficiarios	17
3. Interpretación de resultados	18
4. Principales logros de aprendizaje	20
5. Conclusiones y recomendaciones	24
6. Referencias bibliográficas:	25

INDICE DE TABLAS

Tabla 2: Nivel de estrés de la muestra	32
Tabla 3: Resultados según las dimensiones	33
Tabla 4: Resultados según el área de trabajo	33

INDICE DE GRÁFICOS

Figura N°1: Ubicación Geográfica de la empresa de consumo masivo seleccionada.	4
---	---

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Modelo de Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS.....	34
Anexo 2: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.....	36
Anexo 3: Consentimiento informado	46
Anexo 4: Diarios de campo.....	56
Anexo 5: Aplicación del cuestionario	68

Primera parte

1. Datos Informativos del proyecto

Nombre Del Proyecto

Análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil

Nombre de la institución

La Sistematización de experiencias se realizó en una empresa de consumo masivo ubicada al norte de la ciudad de Guayaquil.

El tema que se aborda

El tema que se va a abordar en la siguiente sistematización de experiencias es el Análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil, se enfoca desde el área de la psicología organizacional.

Según Zepeda (1999), como se citó en Gómez (2015) podemos definir a la psicología organizacional como el área de la psicología que se enfoca en el análisis de los fenómenos psicológicos de los individuos miembros de las organizaciones y en la manera en la que los procesos organizacionales afectan a las personas.

La OMS (2020), define al estrés laboral como la manifestación de los síntomas ocasionados por las excesivas demandas y presiones en el trabajo, las cuáles no coinciden con el

nivel de conocimiento y las habilidades del trabajador y representan un desafío para sus capacidades para hacer frente a las situaciones estresantes; este tipo de estrés se puede producir en una gran variedad de contextos laborales, pero con frecuencia tiende a empeorar a causa de la falta de apoyo de parte de los dirigentes y compañeros, además de la falta de control sobre los procesos de trabajo.

A. Localización:

El proyecto que se describe en el informe de la siguiente sistematización se hizo en el norte de la ciudad de Guayaquil, situado en la Av. Carlos Julio Arosemena.

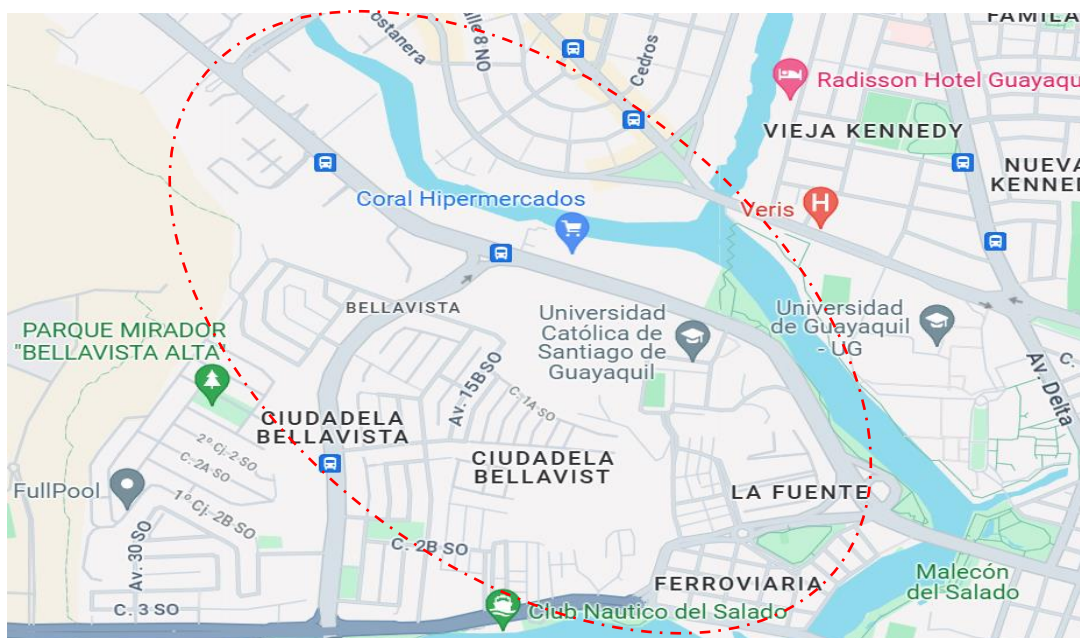


Figura N°1: Ubicación Geográfica de la empresa de consumo masivo seleccionada.

Fuente: (Google Maps, 2024)

2. Objetivo

Se fundó en 1960, bajo la dirección de un dedicado líder, esta compañía se ha destacado por utilizar tecnología de producción avanzada para ofrecer productos de excelente calidad a sus clientes en todo el mundo, fue una de las primeras en América en instalar y operar una planta de café instantáneo tipo Spray Dried, y en los años 70, nuevamente destacó al instalar y operar una planta de café instantáneo tipo Freeze Dried. (SICAEC)

De modo que el objetivo de la sistematización de experiencias es analizar los niveles de estrés laboral y sus factores asociados en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil.

El estrés relacionado con el trabajo también puede contribuir a una incapacidad para afrontar el trabajo y al empobrecimiento de oportunidades y perspectivas de empleo; también puede ocasionar indirectamente problemas dentro y fuera del lugar de trabajo, como violencia, abuso de drogas, tabaco y alcohol, así también tensión en las relaciones familiares, depresión e incluso el suicidio. (OIT, 2012)

3. Eje de intervención

El eustrés es un tipo de estrés positivo que resulta beneficioso, ya que implica una preocupación por el bienestar y el deseo de mejorar, es una respuesta equilibrada del cuerpo que permite afrontar adversidades y mantener el control sobre la situación. (Espinoza, 2021)

Por otro lado, el estrés negativo también conocido como el distrés, es considerado como un estado caracterizado por el malestar, disgusto y tristeza, el cual conllevaría a un desajuste funcional que comprometería la salud de la persona (Espinoza, Gonzales y Pernas, 2018, citado en Huayna et al. (2020)

Gómez (2021) considera que el estrés laboral es una reacción emocional, cognitiva, y fisiológica que ocurre cuando las demandas del trabajo superan las capacidades y recursos del trabajador, afectando su bienestar y desempeño; esta situación puede resultar en una variedad de consecuencias negativas tanto para el individuo como para la organización, incluyendo problemas de salud física y mental, así como disminución en la productividad y satisfacción laboral.

Para García & Pérez (2020) El estrés laboral es una respuesta física, emocional y dañina que se produce cuando las exigencias del trabajo no coinciden con las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador; la exposición prolongada al estrés en el trabajo se ha relacionado con un mayor riesgo de trastornos musculoesqueléticos, depresión y agotamiento, contribuyendo a una variedad de enfermedades debilitantes, incluyendo enfermedades cardiovasculares y cáncer.

Por otra parte, Mendoza & Torres (2021) lo define como una respuesta física y emocional perjudicial que ocurre cuando las demandas del trabajo no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador; las causas comunes incluyen la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social, y un entorno laboral hostil o desorganizado; esta situación puede

generar problemas de salud física y mental, disminuyendo la productividad y aumentando el absentismo laboral.

Tipos de estrés

Para García. (2020) El estrés agudo representa una respuesta inmediata del cuerpo a posibles situaciones amenazantes, activando así los mecanismos para reaccionar ante el impulso.

Por otro lado, para González (2019) el estrés crónico implica una exposición prolongada a factores estresantes que pueden resultar en desajustes físicos y psicológicos persistentes debido a la incapacidad del individuo para manejar eficazmente las demandas del entorno.

Menciona Sánchez (2021) que el estrés psicosocial se refiere a las tensiones y presiones derivadas de factores sociales y emocionales del entorno, que pueden afectar negativamente la salud mental y física del individuo.

Para Gutiérrez (2020) el estrés postraumático surge como una respuesta persistente a experiencias traumáticas significativas, manifestándose en síntomas emocionales, cognitivos y conductuales que dificultan la adaptación.

Según Fernandez (2023) nos hace referencia a que el estrés familiar se define como la tensión y presión experimentada dentro del núcleo familiar debido a conflictos, cambios significativos o responsabilidades adicionales.

Por otra parte, para Chávez (2022) el estrés académico comprende las presiones y exigencias que enfrentan los estudiantes durante su educación formal, incluyendo el rendimiento académico, las expectativas y la competencia social

Según Lopez (2021) menciona que el estrés socioeconómico se refiere a la tensión derivada de las condiciones económicas y sociales adversas, como el desempleo, la pobreza o la inseguridad financiera, que afectan el bienestar psicológico y físico de los individuos.

Otro tipo de estrés según Rodríguez (2019) sería el estrés laboral el cual es aquel generado por las condiciones y exigencias del entorno laboral, que pueden sobrepasar los recursos y habilidades del individuo para enfrentarlas eficazmente.

Definición de las dimensiones

Para evaluar el nivel de estrés laboral según la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS tenemos siete dimensiones; clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, influencia del líder, tecnología, falta de cohesión y respaldo del grupo.

Según Esquivel et al. (2020) podemos definir al clima organizacional como el ambiente que logran percibir los miembros de una organización tomando en cuenta factores como la comunicación, motivación, estructura, liderazgo y conflictos de carácter, los cuales afectan directamente el rendimiento individual.

Para Dedios (2024), cuando hablamos sobre estructura organizacional, se analiza cómo se coordina y organiza una organización, considerando cuatro aspectos esenciales: la coordinación

de los esfuerzos, la existencia de objetivos comunes, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad.

Por otro lado, López (2020) considera que el territorio organizacional se refiere al espacio dinámico y abierto en el que interactúan los actores de una organización, involucrándose en procesos de integración, negociación, coordinación, interacción e intervención.

Para Rojas, Vivas, Mota y Quiñónez, (2020) "La influencia del líder en un grupo se manifiesta a través de la capacidad de motivar y guiar a los miembros hacia el logro de objetivos comunes; Un líder efectivo fomenta la colaboración y el compromiso, creando un entorno positivo que impulsa el desempeño y el crecimiento individual y colectivo. Esto se logra mediante la comunicación clara, la empatía y la integridad, lo que genera confianza y respeto entre los seguidores"

Según Ramírez y Montoya (2020) "la tecnología se define como el conjunto de conocimientos y técnicas que permiten al ser humano modificar su entorno material o virtual para satisfacer sus necesidades, abarcando tanto herramientas físicas como aplicaciones digitales; Su integración en diversas áreas es crucial para mejorar la eficiencia y la calidad de vida"

Además, Pallasco (2022) sostiene que cuando hablamos de falta de cohesión, nos referimos a la calidad de las relaciones interpersonales en los trabajadores de la empresa.

En el artículo de Mella y Ortiz (2020), se afirma que "el respaldo de grupo, entendido como el apoyo emocional y social que los individuos reciben de sus pares, juega un papel crucial

en la reducción del estrés y el aumento del bienestar general; Este respaldo es fundamental para mejorar la cohesión grupal y el rendimiento en entornos laborales y académicos"

De esta manera se ubica un estudio realizado por Chura Cruz y Pacheco Huaycho (2022) sobre el retorno a la presencialidad en la empresa Primer Café E.I.R.L y el estrés laboral en Arequipa, se destaca la importancia de mantener niveles controlados de estrés para mejorar la calidad del servicio y el trabajo en equipo, promoviendo un mejor desarrollo organizacional.

Así también según Bazan Rios (2023), en su investigación sobre el estrés laboral y los estilos de afrontamiento en trabajadores de producción en Lima Metropolitana, se encontró que aproximadamente el 50% de los trabajadores presentan altos niveles de estrés y tienden a usar estilos de afrontamiento centrados en el problema, sin recurrir a estilos evitativos.

También Lozada Chávez (2019) investigó el estrés y el bienestar laboral en trabajadores administrativos y operativos de una industria manufacturera en Guayaquil, encontrando una correlación significativa entre el estrés y el bienestar personal, especialmente en los turnos nocturnos, lo que indica que el estrés afecta fuertemente la calidad de vida de los trabajadores.

Por otro lado, en el estudio de Rodríguez Vásconez y Vélez Arias (2021), se utilizó una encuesta validada para determinar los niveles de estrés en una empresa de artículos tecnológicos en Quito se evidenció una relación entre el estrés laboral y variables como género, cargo y edad, lo cual es crucial para desarrollar políticas de gestión del estrés en la empresa.

Además, según Urgilés (2019) su estudio demostró un nivel de estrés alto en las áreas de calidad, guardianía y tratamiento de aguas, así como correlación en dos dimensiones del análisis: demanda y apoyo social, las cuales servirán como punto de partida para crear mecanismos de acción que disminuyan el estrés laboral.

4. Objeto de intervención

La presente sistematización busca analizar el nivel de estrés laboral presente en los colaboradores de una empresa de consumo masivo ubicada en la ciudad de Guayaquil, mediante la implementación de un cuestionario para medir el estrés laboral con un grupo seleccionado de trabajadores pertenecientes al área operativa y al área administrativa de la empresa.

5. Metodología

La presente sistematización es cualitativa de diseño fenomenológico de tipo descriptivo, para Pérez et al. (2019), un estudio de diseño fenomenológico puede fundamentar el trabajo del investigador cualitativo, ya que se enfoca en consolidar un conocimiento, lo cual implica que el investigador busca comprender y analizar las experiencias compartidas y las perspectivas de los individuos, basándose en sus interacciones y la construcción conjunta de significado dentro de un contexto social. Un estudio descriptivo, según Ochoa y Yunkur (2020), es un tipo de estudio que por lo general consta de una sola variable y se caracteriza por tomar en cuenta el entorno y los factores ambientales de la variable principal.

Buitrago et al. (2021) definen al estrés laboral como un factor de riesgo que puede afectar el estado psicológico de una persona y provocar reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas

y de comportamiento cuando las demandas laborales superan los recursos personales y del trabajo, lo cual puede llevar a una sensación de pérdida de control y tener consecuencias negativas para la salud de los trabajadores.

El presente estudio tiene una muestra por conveniencia compuesta por 3 mujeres y 7 hombres en un rango de edad que va desde los 23 hasta los 60 años, que pertenecen al área operativa y administrativa de la empresa de consumo masivo.

Laqui (2019), menciona que la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, consta de veinticinco ítems agrupados en siete dimensiones, las cuáles son clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Tiene siete opciones de respuesta que van desde si la condición nunca es fuente de estrés hasta si la condición es siempre fuente de estrés. Según Sagástegui (2024), para evaluar los resultados obtenidos tras la aplicación de la escala debemos tomar en cuenta que las puntuaciones menores a 90 corresponden a un bajo nivel de estrés, cuando la puntuación se encuentra en un rango entre de 91 y 117 corresponde a un nivel intermedio, cuando se trata del rango entre 118 y 153 se considera estrés y valores superiores a 154 se considera alto nivel.

6. Preguntas clave

Preguntas de inicio

¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la empresa de consumo masivo en la ciudad de Guayaquil?

¿Qué herramienta se utilizará para medir el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la empresa de consumo masivo en la ciudad de Guayaquil?

¿Cuántos trabajadores de la empresa participaran del análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil?

Preguntas interpretativas

¿Las personas de género masculino se estresan más que las de género femenino en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil?

¿El área de trabajo influye en el nivel de estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil?

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el nivel de estrés laboral de los trabajadores en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil?

Preguntas de cierre

¿Qué dimensión de la escala de estrés laboral es la más representativa en los trabajadores de una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil?

¿Qué conclusiones podemos sacar con los resultados obtenidos en el análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil?

¿De qué manera podríamos mitigar los efectos del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil?

7. Organización y procesamiento de la información

Fase 1: Planificación.

En esta fase se llevó a cabo la planificación previa del proyecto a realizar, se proporcionó información a las autoridades de la empresa acerca de las actividades que se iban a implementar y se seleccionó al grupo de personas que participarían del cuestionario. (ver anexo 2)

Fase 2: Implementación.

En esta fase se realizó la firma del consentimiento informado y la posterior aplicación del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS a un grupo de 10 trabajadores pertenecientes al área operativa y administrativa de la empresa. (ver anexo 2)

Fase 3: Análisis de la información obtenida.

Se realizó la respectiva valoración e interpretación de los resultados obtenidos en el cuestionario y así mismo, se llevó a cabo la elaboración de las propuestas para mitigar el estrés laboral de acuerdo con los resultados del cuestionario. (ver anexo 2)

8. Análisis de la información

El análisis del estrés laboral se realizará por medio de la aplicación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS a 10 trabajadores de la empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil, correspondientes al área de producción y al área administrativa.

Posterior a la aplicación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, se procede al análisis de los resultados individuales (Ver tabla1), obteniendo lo siguiente:

Para el *Sujeto 1*, tenemos como resultado un nivel bajo de estrés

De igual manera, en el caso del *Sujeto 2* tenemos como resultado un nivel bajo de estrés

Así también, el *Sujeto 3* obtiene como resultado un bajo nivel de estrés.

Por otro lado, el *Sujeto 4* obtuvo como resultado final estrés.

En el caso del *Sujeto 5* podemos evidenciar un nivel intermedio de estrés.

En el caso del *Sujeto 6* encontramos también la presencia de estrés.

Para el *Sujeto 7* obtuvimos como resultado un bajo nivel de estrés.

Por su parte, el *Sujeto 8* presenta estrés.

Por otro lado, el *Sujeto 9* tiene un nivel bajo de estrés.

De igual manera, el *Sujeto 10*, obtiene un nivel bajo de estrés.

En conclusión, según los resultados obtenidos podemos evidenciar que predomina un nivel bajo de estrés, como lo es en el caso de los sujetos 1, 2, 3, 7, 9 y 10; sin embargo, se encontraron también casos de estrés en los sujetos 4, 6 y 8; y también encontramos el caso del sujeto 5 que presenta un nivel intermedio de estrés.

Segunda parte

1. Justificación

Para García (2018) nos manifiesta que el estrés laboral en empresas privadas de Latinoamérica es un problema significativo que afecta la salud de los empleados, ya que existen diferentes tipos de problemas que se pueden originar a partir de que se realiza el mismo; en su investigación resalta la importancia de implementar actividades recreativas y deportivas en el lugar de trabajo para mejorar el clima laboral y equilibrar el capital humano.

Por otro lado, Dávila y Cuadros (2019) destacan que el estrés laboral en los trabajadores latinoamericanos se manifiesta principalmente en profesiones de alto riesgo, como el sector penitenciario. Su revisión de la literatura subraya la necesidad de estrategias efectivas para mitigar el estrés laboral, dada su prevalencia y su impacto en la salud mental y física de los trabajadores.

Para Suárez, Campos, Villanueva y Mendoza (2020) investigan la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los empleados durante la pandemia de COVID-19 en una empresa de Veracruz, México. Concluyen que un mayor nivel de estrés laboral se asocia con una disminución significativa en el desempeño laboral, afectando negativamente la productividad y la salud de los empleados.

Según Rojas (2021), en su estudio acerca de la sobrecarga laboral y estrés en el personal administrativo de Zona Registral N° IX – Sede Lima, el estrés laboral se presenta como un

desequilibrio que el trabajador enfrenta en situaciones complejas, la cual afecta el desempeño tanto en el ámbito personal como el profesional y así mismo en el ámbito laboral.

Finalmente, la investigación realizada por Mendoza (2024) sobre la regulación del estrés laboral en las organizaciones, identificó que factores como la falta de apoyo personal y profesional, trabajos con pocas oportunidades de desarrollo y un exceso en la carga laboral y las jornadas representan factores estresores y logran afectar la inteligencia emocional de los trabajadores.

2. Caracterización de los beneficiarios

Los beneficiarios de esta sistematización son trabajadores de la empresa de consumo masivo ubicada al norte de Guayaquil, se utilizó una muestra de 10 sujetos de diferentes áreas de trabajo, los cuales están divididos de la siguiente forma: 7 Hombres divididos en dos grupos (3 Del área Administrativa y 4 del área operativa). Por otra parte 3 Mujeres divididas en dos grupos (2 del área administrativa y 1 del área operativa).

Los sujetos cuentan con un rango de edad entre 23-60 años, se pudo determinar mediante autorizaciones y consentimientos previamente firmados para la realización del test.

El Sujeto 1 pertenece al área operativa de la empresa

El sujeto 2 pertenece al área operativa de la empresa

El sujeto 3 pertenece al área administrativa de la empresa

El sujeto 4 pertenece al área administrativa de la empresa

El Sujeto 5 pertenece al área administrativa de la empresa

El Sujeto 6 pertenece al área administrativa de la empresa

El sujeto 7 pertenece al área administrativa de la empresa

El sujeto 8 pertenece al área operativa de la empresa

El sujeto 9 pertenece al área operativa de la empresa

El sujeto 10 pertenece al área operativa de la empresa

3. Interpretación de resultados

Se procedió al análisis de los datos obtenidos a través de la aplicación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, la cual mide el estrés en cuatro niveles; bajo nivel de estrés, nivel intermedio, estrés y alto nivel de estrés. Los resultados con valores inferiores a 90 corresponden a un Bajo nivel de estrés, los valores entre 91 y 117 corresponden a un nivel intermedio de estrés, los valores entre 118 y 153 corresponden a estrés y los valores mayores a 154 corresponden a un alto nivel de estrés. De igual manera, la escala nos permite identificar que dimensión del estrés laboral es la que más representa un factor estresor en los trabajadores.

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los sujetos tienen un nivel bajo de estrés. Los Sujetos 1, 2, 3, 7, 9 y 10 presentan un nivel bajo de estrés, por otro lado, los Sujetos 4, 6 y 8 presentan estrés y finalmente, el sujeto 5 presenta un nivel intermedio de estrés.

La aplicación de esta escala nos permite también evidenciar que la variable que mayor puntuación obtuvo es Influencia del Líder con un total de 141, seguido de la dimensión Estructura Organizacional la cual tiene un total de 137, continuamos con la dimensión Falta de cohesión con un total de 136, seguido de Respaldo del Grupo con una puntuación de 114, siguiendo así con la dimensión Clima Organizacional con un total de 113, continuando con la dimensión Tecnología con un total de 99 y por último la dimensión Territorio organizacional con un total de 95 puntos. (Ver tabla 3) En general los trabajadores de la empresa tienen en promedio un puntaje de 83,5 lo cual los sitúa en un bajo nivel de estrés.

Podemos evidenciar una diferencia en los niveles de estrés entre los trabajadores del área administrativa y el área operativa. Los trabajadores del área administrativa tienen un nivel de estrés intermedio, mientras que los trabajadores del área operativa tienen un bajo nivel de estrés. (Ver tabla 4)

Considerando los resultados obtenidos tras la aplicación del cuestionario, podemos destacar que hay un predominio del nivel bajo de estrés en 6 de los 10 sujetos participantes, por otro lado, tenemos la presencia de estrés en 3 de los trabajadores y por último un nivel intermedio de estrés en 1 de los colaboradores. (Ver tabla 2)

Resultados similares se encontraron en el estudio de Pérez (2023) del estrés laboral en el personal de salud de centro Quirúrgico de un hospital, en el cual de los 38 trabajadores que conformaban la muestra, 34 (equivalente al 89%) obtuvieron un bajo nivel de estrés; mientras que, 4 trabajadores (el 11% de la muestra) obtuvieron un nivel de estrés intermedio. De igual manera, Alomoto (2023), en su estudio el estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal sanitario de un hospital obtuvo que, de las 100 personas encuestadas, el 37.0% presenta estrés, el 32.0% un nivel medio de estrés, el 22.0% un bajo nivel de estrés y por último el 9.0% un alto nivel de estrés. Así mismo, en el estudio de Jula et al. (2023) acerca del estrés laboral y el desempeño de los empleados del área comercial en la empresa Colfondos S.A, en la ciudad de Bogotá en el periodo de febrero – noviembre del año 2022, se obtiene como resultado que los empleados en general tienen una puntuación del 121.3, la cual corresponde a el nivel de estrés. De manera similar, Arévalo (2022) en su estudio de la Estimación de estrés laboral en personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en clínica de Quito, Ecuador, menciona que, al realizar el análisis del nivel de estrés de las enfermeras, se encontró que en casi la totalidad el nivel fue Intermedio.

4. Principales logros de aprendizaje

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?

En la sistematización de experiencias sobre el nivel de estrés laboral se pudo detectar tanto en el área operativa y administrativa de una empresa, se aprendieron lecciones importantes sobre la complejidad y variabilidad del estrés en diferentes roles. Se observó que los factores que

contribuyen al estrés difieren significativamente entre los trabajadores operativos y administrativos, lo que subraya la necesidad de enfoques personalizados en la gestión del estrés

¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?

El proyecto permitió identificar que el estrés en el área operativa está más relacionado con la carga física de trabajo, la monotonía, y la presión para cumplir con metas productivas en tiempos limitados. En cambio, en el área administrativa, el estrés se asoció más con la sobrecarga de responsabilidades, la toma de decisiones críticas y las expectativas de rendimiento a largo plazo. Esta distinción es crucial para diseñar intervenciones efectivas.

¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas.

Mi formación académica me ayudó a comprender cómo las dinámicas psicosociales influyen en distintos entornos laborales. Pude aplicar conceptos de psicología organizacional, como la teoría del estrés laboral y la gestión del cambio, para analizar las diferencias en los niveles de estrés y proponer intervenciones adaptadas a cada área. Entre las experiencias positivas, destacó la capacidad de utilizar métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión integral del estrés en la empresa. Sin embargo, una experiencia negativa fue la dificultad para involucrar al personal operativo en entrevistas y encuestas, lo que limitó la profundidad de algunos análisis.

Finalmente se propone alternativas para situaciones similares. ¿Qué se haría igual?
¿Qué cambiaría?

Para situaciones similares, mantendría el enfoque en diferenciar las fuentes de estrés por áreas funcionales, ya que esto permitió un análisis más preciso. Sin embargo, cambiaría la estrategia de comunicación inicial con el personal operativo para aumentar su participación, tal vez mediante la realización de sesiones informativas más directas y accesibles.

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

El proyecto generó un informe detallado que incluyó un diagnóstico de los niveles de estrés en ambas áreas, recomendaciones específicas para mitigar el estrés en cada grupo, y una propuesta de intervención que incluyó talleres y capacitaciones diferenciadas. También se elaboró una presentación ejecutiva para la alta gerencia, con un plan de implementación de las recomendaciones.

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

Se lograron varios objetivos clave, como la identificación de los principales factores de estrés en cada área y la creación de un plan de intervención adaptado. Sin embargo, no se logró implementar plenamente el plan de intervención debido a la falta de recursos y al tiempo necesario para realizar cambios estructurales en la empresa.

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

Durante el proyecto, se identificaron riesgos relacionados con la resistencia al cambio, especialmente en el área operativa, donde los empleados mostraron cierta desconfianza hacia las intervenciones propuestas. Además, la falta de compromiso por parte de algunos líderes de la empresa fue un obstáculo para la implementación de las recomendaciones.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

Un elemento innovador fue la personalización de las intervenciones basadas en el análisis diferenciado de los niveles de estrés en las áreas operativa y administrativa. También se introdujo un enfoque preventivo en la gestión del estrés, que incluía el monitoreo regular del bienestar emocional de los empleados y la creación de un espacio de apoyo psicológico dentro de la empresa.

¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación?

Estos elementos innovadores tuvieron un impacto positivo en los grupos poblacionales, especialmente en los empleados administrativos que se beneficiaron de nuevas políticas de flexibilidad laboral. Para el grupo de investigación, la experiencia aportó un modelo que puede replicarse en otras empresas con características similares.

¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?

El proyecto evidenció un impacto positivo en la salud mental de los empleados, particularmente en aquellos que participaron activamente en las intervenciones. Se observó una reducción en los niveles de ansiedad y agotamiento, y un aumento en la satisfacción laboral en el área administrativa. Sin embargo, en el área operativa, los resultados fueron más modestos debido a la menor participación en las actividades propuestas.

5. Conclusiones y recomendaciones

Como conclusión, el presente trabajo de sistematización nos permitió identificar que los trabajadores de la empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil tienen un bajo nivel de estrés, aunque si analizamos el nivel estrés según el área de trabajo podemos identificar una notable diferencia, ya que los trabajadores del área administrativa tienen un nivel mayor de estrés que los trabajadores del área operativa, con un énfasis en la dimensión de Influencia del líder.

Por lo cual se recomienda trabajar en mejorar la dimensión influencia del líder ya que obtuvo el puntaje más alto, por lo tanto, representa el mayor factor estresor de los trabajadores de la empresa de consumo masivo en la ciudad de Guayaquil.

6. Referencias bibliográficas:

Alomoto, J. (2023, 1 marzo). *El estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal sanitario de un hospital*. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/38011>

Arévalo, L. (2022). *Estimación de estrés laboral en personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en clínica de Quito, Ecuador*.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15734>

Bazan Rios, Z. J. (2023). *Estrés laboral y estilos de afrontamiento en trabajadores de producción de una empresa de Lima Metropolitana*. Universidad Antonio Ruiz de Montoya. Recuperado de <https://repositorio.uarm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7a9dcd57-7b43-4579-836f-4a9ca8da3a8d/content>

Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). *Vista de Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención*.
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>

Chacín-Almarza, B., Corzo-Alvarez, G., Rojas-González, L., Rodríguez-Chacín, E., & Corzo-Ríos, G. (2002). *Estrés Organizacional y Exposición a Ruido en Trabajadores de la Planta de Envasado de una Industria Cervecera*.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-513320020004000006#:~:text=Territorio%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20es,espacio%20personal%20en%20la%20empresa.

Chávez, E. (2022). Estrés académico y estrategias de afrontamiento en estudiantes universitarios.

Educación y Salud Mental en América Latina, 9(2), 55-68.

Chura Cruz, E. M., & Pacheco Huaycho, C. F. (2022). *Nivel de estrés laboral en el retorno a la presencialidad de los trabajadores de la empresa Primer Café E.I.R.L. de Arequipa 2022.*

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/37828515-b8e3-4ce4-ba18-a14550e70a9a/content>

Dávila, K. M., & Cuadros, J. C. (2019). El estrés laboral en los trabajadores de Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años, 2009 -2019 [Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte].

Dedios, L. (2024). Estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica en Piura.

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/35491/REP_LUIS.DEDIOS_ESTRES.LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza Lavanda, D. V. (2021). Estrés, concepto, clasificación, repercusión sobre el funcionamiento armónico del cuerpo animal, el bienestar y la reproducción-producción.

Repositorio UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/17556>

Esquivel, J., Martinez, G., & Silva, F. (2020). Clima organizacional: aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación*.

<https://bkip.cienciasdeladocumentacion.cl/gallery/ART%204%20V0L6JULDIC2020.pdf>

Fernández, A. (2023). Impacto del estrés familiar en la salud mental de los adolescentes. *Revista Latinoamericana de Psicología Familiar*, 17(1), 30-45.

García, A. (2020). Impacto del estrés agudo en la salud mental. *Revista de Psicología Latinoamericana*, 25(3), 45-58.

García, M. (2019). *Fundamentos de la investigación social*. Editorial Universitaria.

García, M. G. (2018). Análisis del estrés laboral en las empresas privadas de Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años, 2008 - 2018 [Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte].

García, M., & Pérez, J. (2020). *Estrés laboral: Causas, efectos y estrategias de manejo*. Editorial Psicología Moderna.

Gómez Vélez, M. A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153

Gómez, A. (2021). *Estrés laboral y su impacto en la salud y el desempeño organizacional*. Madrid: Ediciones Universitarias.

- González, R. (2019). Estrés crónico y salud mental. *Investigaciones Psicológicas en América Latina*, 15(1), 72-86.
- Gutiérrez, P. (2020). Estrés post-traumático en víctimas de desastres naturales: análisis de casos en América Latina. *Salud Mental y Sociedad*, 8(1), 88-102.
- Huayna, A., Ramos, C., & Salas-Blas, E. (2020). LOCUS DE CONTROL y ESTRÉS PERCIBIDO EN PADRES DE NIÑOS CON ENFERMEDADES CRÓNICAS. *Scielo.Org*.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612020000200004&script=sci_arttext
- Jula, Y., Pedrozo, L., & Vargas, L. (2023). Estrés laboral Y el desempeño de los empleados del área comercial en la empresa Colfondos S.A En la ciudad de Bogotá en el periodo de febrero – noviembre del año 2022.
- Laqui, R. (2019). Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de Salud Alca y Cotahuasi. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/0ae7f2bb-f602-4c8e-ad27-4217f2d6cf57>
- López, J. (2020). El concepto de territorio en el marco de la perspectiva organizacional.
<https://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/700/609>
- López, O. A. (2019). revistas.umariana. Retrieved from
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2103>
- López, R. (2021). Estrés socioeconómico y salud: un análisis desde la psicología social. *Salud y Bienestar en la Comunidad Latina*, 12(3), 80-95.

- Lozada Chávez, C. D. L. A. (2019). Estrés y bienestar laboral en trabajadores administrativos y operativos de una industria manufacturera de la ciudad de Guayaquil. Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Recuperado de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/3139/1/LOZADA%20CHÁVEZ.pdf>
- Mendoza, E. (2024). Regulación del estrés laboral en las organizaciones. *Facultad de ciencias económicas y sociales*.
<https://revistasuba.com/index.php/COMUNICACIONYGERENCIA/article/download/943/578#page=20>
- Mendoza, L., & Torres, R. (2021). El estrés laboral y su impacto en la salud organizacional. Editorial Gestión Empresarial.
- Morales, R., & Sánchez, P. (2021). El estrés laboral en el siglo XXI: Causas, efectos y estrategias de manejo. Editorial Psicología Moderna.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2020). World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

Pallasco, W. (2022). ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE ATENCIÓN PRIMARIA DURANTE LA PANDEMIA COVID 19. Repositorio Institucional UNIANDES. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14823>

Pérez, W. (2023). Estrés laboral en el personal de salud de centro quirúrgico de un hospital. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17443>

Rodríguez Vásconez, A. I., & Vélez Arias, M. A. (2021). Niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa de artículos tecnológicos. Quito 2021. Universidad Internacional SEK. Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4185/1/V%C3%A9lez%20Arias%20Mar%C3%ADa%20Augusta.pdf>

Rodríguez, M. (2019). Factores de riesgo y prevención del estrés laboral. Investigaciones Psicológicas en América Latina, 7(1), 20-35.

Rojas, D. (2021). *Sobrecarga laboral y estrés en el personal administrativo de Zona Registral N° IX – Sede Lima*. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5794>

Sánchez, M. (2021). Estrés psicosocial: impacto en la salud y estrategias de intervención. Revista Latinoamericana de Psicología Social, 14(2), 55-68.

SICAEC. <https://www.solublesinstantaneos.com/nosotros>

Suárez, J., Campos, M., Villanueva, P., & Mendoza, S. (2020). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio.

Universidad Nacional de Colombia. (2022). Estudio sobre el estrés laboral en trabajadores cafeteros.

Urgiles Abad, J. E. (2019). Diagnóstico del estrés laboral en una industria de producción de café soluble en la ciudad de Guayaquil. Universidad de Especialidades Espíritu Santo.

Recuperado de

<http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/3169/1/URGIL%C3%89S%20ABAD%20JAZM%C3%8DN%20EULALIA.pdf>

Tabla 1: Resultados generales

DIMENSION	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10
Clima	7	4	8	18	15	20	4	15	15	7
organizacional										
Estructura	10	4	7	17	19	22	12	21	18	7
organizacional										
Territorio	9	4	3	18	14	13	7	14	8	5
organizacional										
Tecnología	12	3	5	13	13	15	9	13	9	7
Influencia del líder	13	4	4	19	24	27	5	20	15	10
Falta de cohesión	13	4	6	26	18	24	6	21	13	5
Respaldo del grupo	18	3	4	19	14	12	6	20	11	7
Total	82	26	37	130	117	133	49	124	89	48

Tabla 2: Nivel de estrés de la muestra

Nivel de estrés de la muestra		
Niveles de estrés	Cantidad	Porcentaje
Bajo nivel de estrés	6	60%
Nivel Intermedio	1	10%
Estrés	3	30%
Alto nivel de estrés	0	0%
Total	10	100%

Tabla 3: Resultados según las dimensiones

DIMENSION	Total
Clima organizacional	113
Estructura organizacional	137
Territorio organizacional	95
Tecnología	99
Influencia del líder	141
Falta de cohesión	136
Respaldo del grupo	114

Tabla 4: Resultados según el área de trabajo

Área de trabajo	Sujeto	Puntaje	Promedio
Área administrativa	3	37	93,2
	4	130	
	5	117	
	6	133	
	7	49	
Área operativa	1	82	73,8
	2	26	
	8	124	
	9	89	
	10	48	

Anexo 1: Modelo de Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

AGRUPACIÓN DE LOS ÍTEMS

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

ESCALA VALORATIVA

Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

Anexo 2: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	/						
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.				/			
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	/						
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.				/			
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	/						/
6	Mi supervisor no me respeta.	/						
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.				/			/
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	/						/
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	/						
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	/						
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	/			/			
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	/						
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	/			/			
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.				/			/
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.				/			
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.				/			
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	/			/			
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	/						
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	/						/
20	La organización carece de dirección y objetivo.	/						/
21	Mi equipo me presiona demasiado.	/						
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	/			/			
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	/			/			
24	La cadena de mando no se respeta.	/			/			
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	/			/			

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	✓						
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	✓						
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	✓						
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	✓						
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	✓						
6	Mi supervisor no me respeta.	✓						
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	✓						
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	✓						
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	✓						
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	✓						
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	✓						
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	✓						
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	✓						
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	✓						
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	✓	✓					
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	✓						
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	✓						
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	✓						
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	✓						
20	La organización carece de dirección y objetivo.	✓						
21	Mi equipo me presiona demasiado.	✓						
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	✓						
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	✓						
24	La cadena de mando no se respeta.	✓						
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	✓						

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.				✓			
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.				✓			
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	✓		✓				
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.			✓				
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	✓						
6	Mi supervisor no me respeta.	✓						
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.		✓					
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	✓						
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.		✓					
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.		✓					
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	✓						
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	✓						
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	✓						
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	✓						
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	✓						
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	✓						
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	✓						
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	✓						
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	✓						
20	La organización carece de dirección y objetivo.	✓						
21	Mi equipo me presiona demasiado.	✓						
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	✓						
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	✓	✓					
24	La cadena de mando no se respeta.	✓						
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	✓						

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							X
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.		X					
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							X
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.		X					
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.		X					
6	Mi supervisor no me respeta.						X	
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							X
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							X
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							X
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.		X					
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.				X			
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.				X			
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.					X		
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					X		
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.						X	
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.					X		
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.						X	
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.						X	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.						X	
20	La organización carece de dirección y objetivo.					X		
21	Mi equipo me presiona demasiado.						X	
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					X		
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.						X	
24	La cadena de mando no se respeta.						X	
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.						X	

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X						
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.				X			
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.				X			
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.			X				
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.					X		
6	Mi supervisor no me respeta.							X
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.				X			
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					X		
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.				X			
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.					X		
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.				X			
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					X		
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							X
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					X		
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					X		
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.				X			
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					X		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.						X	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.					X		
20	La organización carece de dirección y objetivo.					X		
21	Mi equipo me presiona demasiado.				X			
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					X		
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.				X			
24	La cadena de mando no se respeta.						X	
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					X		

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.				X			
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.						X	
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.				X			
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.					X		
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							X
6	Mi supervisor no me respeta.							X
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							X
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					X		
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					X		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.					X		
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							X
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.				X			
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							X
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.			X				
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							X
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							X
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.						X	
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.						X	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.				X			
20	La organización carece de dirección y objetivo.				X			
21	Mi equipo me presiona demasiado.						X	
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.		X					
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.			X				
24	La cadena de mando no se respeta.					X		
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							X

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.			X				
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.				X			
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.				X			
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.					X		
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	X						
6	Mi supervisor no me respeta.	X						
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X						
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X						
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X						
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X						
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X						
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.		X					
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.		X					
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.			X				
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.		X					
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.					X		
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X						
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X						
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.			X				
20	La organización carece de dirección y objetivo.	X						
21	Mi equipo me presiona demasiado.			X				
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X						
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X						
24	La cadena de mando no se respeta.	X						
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X						

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.		X					
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.		X					
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.		X					
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X						
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.					X		
6	Mi supervisor no me respeta.				X			
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.						X	
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.						X	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.				X			
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.		X					
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.						X	
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.						X	
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.						X	
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.						X	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					X		
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.						X	
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					X		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.					X		
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							X
20	La organización carece de dirección y objetivo.					X		
21	Mi equipo me presiona demasiado.						X	
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							X
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							X
24	La cadena de mando no se respeta.							X
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.						X	

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.				X			
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					X		
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X						
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.			X				
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.					X		
6	Mi supervisor no me respeta.				X			
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.			X				
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.				X			
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.		X					
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.				X			
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.				X			
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.				X			
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.			X				
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.			X				
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.				X			
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.					X		
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.			X				
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.				X			
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.				X			
20	La organización carece de dirección y objetivo.			X				
21	Mi equipo me presiona demasiado.				X			
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.			X				
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.			X				
24	La cadena de mando no se respeta.				X			
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.			X				

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.		X					
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	X						
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.		X					
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.			X				
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	X						
6	Mi supervisor no me respeta.	X						
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X						
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.		X					
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.		X					
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.		X					
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.		X					
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.			X				
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X						
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.		X					
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X						
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.		X					
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							X
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X						
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.			X				
20	La organización carece de dirección y objetivo.	X						
21	Mi equipo me presiona demasiado.	X						
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.		X					
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.		X					
24	La cadena de mando no se respeta.	X						
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.		X					

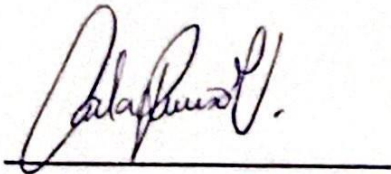
Anexo 3: Consentimiento informado

Guayaquil, 24 Julio del, 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Yo, Carla Nathaly Renee Véliz, con cédula de Identidad 0927067385, por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la prueba, así como de la razón académica e investigativa por la que se me somete a esta. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad. Por lo anterior, hago constar que he sido informado a satisfacción sobre los procesos que se realizarán y, por tanto, doy mi consentimiento.



Firma del participante

Guayaquil, 24 Julio, 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Yo, Araden Osvaldo Páez Hene, con cédula de identidad 0706244357, por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la prueba, así como de la razón académica e investigativa por la que se me somete a esta. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad. Por lo anterior, hago constar que he sido informado a satisfacción sobre los procesos que se realizarán y, por tanto, doy mi consentimiento.



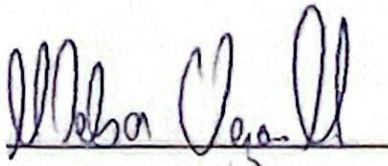
Firma del participante

Guayaquil, 24, Julio, 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Yo, Kleber FELIX URCAMBA MONAN, con cédula de identidad 090234116, por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la prueba, así como de la razón académica e investigativa por la que se me somete a esta. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad. Por lo anterior, hago constar que he sido informado a satisfacción sobre los procesos que se realizarán y, por tanto, doy mi consentimiento.

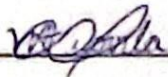

Firma del participante

Guayaquil, 14, julio, 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Yo, Wilton Antonio Davila Villacis, con cédula de identidad 0953321999, por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la prueba, así como de la razón académica e investigativa por la que se me somete a esta. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad. Por lo anterior, hago constar que he sido informado a satisfacción sobre los procesos que se realizarán y, por tanto, doy mi consentimiento.



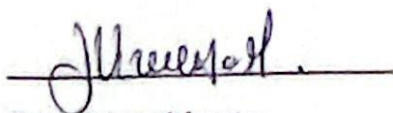
Firma del participante

Guayaquil, 24, Julio 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Yo, Jacqueline Yessenia Vinuesa Martinez, con cédula de Identidad 0977968730, por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la prueba, así como de la razón académica e investigativa por la que se me somete a esta. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad. Por lo anterior, hago constar que he sido informado a satisfacción sobre los procesos que se realizarán y, por tanto, doy mi consentimiento.



Firma del participante

Casapazque, 24, Julio, 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Yo, VICTOR SANCHEZ PINOY, con cédula de identidad 1301870315, por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la prueba, así como de la razón académica e investigativa por la que se me somete a esta. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad. Por lo anterior, hago constar que he sido informado a satisfacción sobre los procesos que se realizarán y, por tanto, doy mi consentimiento.


Firma del participante

Guayaquil, 29, Julio, 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Yo, Samy Michelle Quinto Caceres, con cédula de identidad 092328489, por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la prueba, así como de la razón académica e investigativa por la que se me somete a esta. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad. Por lo anterior, hago constar que he sido informado a satisfacción sobre los procesos que se realizarán y, por tanto, doy mi consentimiento.


Firma del participante

Guayaquil, 24 Julio, 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Yo, Fredy Nicandro Alvarado Delgado, con cédula de identidad 173323630, por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la prueba, así como de la razón académica e investigativa por la que se me somete a esta. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad. Por lo anterior, hago constar que he sido informado a satisfacción sobre los procesos que se realizarán y, por tanto, doy mi consentimiento.



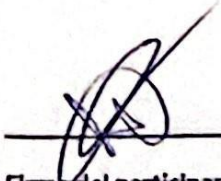
Firma del participante

Guayaquil, 24, Julio, 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Yo, JANET PAUL BOLA SANCHEZ, con cédula de Identidad 0353753350, por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la prueba, así como de la razón académica e investigativa por la que se me somete a esta. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad. Por lo anterior, hago constar que he sido informado a satisfacción sobre los procesos que se realizarán y, por tanto, doy mi consentimiento.

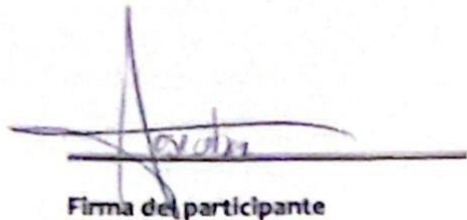

Firma del participante

Guayaquil, 24 de Julio 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Yo, José Eduardo Cabana Valencia, con cédula de identidad 0010781547, por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la prueba, así como de la razón académica e investigativa por la que se me somete a esta. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad. Por lo anterior, hago constar que he sido informado a satisfacción sobre los procesos que se realizarán y, por tanto, doy mi consentimiento.



Firma del participante

Anexo 4: Diarios de campo

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
---	---

DIARIO DE CAMPO #1

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	17- 06-2024
Nombre:	Luis Gallo Hidalgo y Emily Díaz Castillo
Nombre del proyecto	Análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil
¿Qué hice hoy? - Actividad	Proporcionar información a las autoridades de la empresa acerca de las actividades que se llevarán a cabo.
Tiempo utilizado	30 minutos
Para qué lo hice	Con la finalidad de obtener la autorización para realizar el proyecto.
Personas que intervienen:	Autoridades de la empresa Luis Gallo
Resultados	Se obtuvo la autorización.
Observaciones e impresiones	Nos hicieron sentir en confianza para poder realizar las futuras actividades



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

DIARIO DE CAMPO #2

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	18- 06-2024
Nombre:	Luis Gallo Hidalgo y Emily Díaz Castillo
Nombre del proyecto	Análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil
¿Qué hice hoy? - Actividad	Reunión general sobre el tema de sistematización de experiencias
Tiempo utilizado	1 hora
Para qué lo hice	Para hablar con el tutor acerca del tema de sistematización de experiencias
Personas que intervienen:	Lcdo. Washington Fabricio Escorza Flores Luis Gallo Emily Diaz
Resultados	Despejamos dudas acerca de la implementación del proyecto de sistematización.
Observaciones e impresiones	El profesor nos ayudó a aclarar ciertas dudas acerca del proceso.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

DIARIO DE CAMPO #3

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	19- 06-2024
Nombre:	Luis Gallo Hidalgo y Emily Díaz Castillo
Nombre del proyecto	Análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil
¿Qué hice hoy? - Actividad	Selección del grupo que va a participar de la aplicación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS
Tiempo utilizado	30 minutos
Para qué lo hice	Para delimitar el grupo con el que se va a trabajar
Personas que intervienen:	Luis gallo y Emily Díaz
Resultados	Logramos seleccionar un grupo de participantes que pertenecen a dos áreas diferentes de la empresa.
Observaciones e impresiones	Ninguna



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

DIARIO DE CAMPO #4

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	26- 06-2024
Nombre:	Luis Gallo Hidalgo y Emily Díaz Castillo
Nombre del proyecto	Análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil.
¿Qué hice hoy? - Actividad	Reunión con el tutor para revisión del proyecto
Tiempo utilizado	1 hora
Para qué lo hice	Para revisar el primer avance.
Personas que intervienen:	Lcdo. Washington Fabricio Escorza Flores Luis Gallo Emily Diaz
Resultados	Corregimos errores y nos indicaron los siguientes puntos para seguir avanzando con el proyecto.
Observaciones e impresiones	Nos sentimos más seguros del proceso que debemos realizar



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO #5

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	10- 06-2024
Nombre:	Luis Gallo Hidalgo y Emily Díaz Castillo
Nombre del proyecto	Análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil
¿Qué hice hoy? - Actividad	Reunión con el tutor para revisión del proyecto.
Tiempo utilizado	1 hora
Para qué lo hice	Para que nos revisaran como va avanzando el proyecto
Personas que intervienen:	Lcdo. Washington Fabricio Escorza Flores Luis Gallo Emily Diaz
Resultados	Nos corrigió acerca del tema de las citas según el formato adecuado, y nos explico la siguiente parte para avanzar
Observaciones e impresiones	Pudimos despejar dudas.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO #6

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	17- 07-2024
Nombre:	Luis Gallo Hidalgo y Emily Díaz Castillo
Nombre del proyecto	Análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil
¿Qué hice hoy? - Actividad	Reunión con el tutor
Tiempo utilizado	1 hora
Para qué lo hice	Para que nos revisen el progreso del proyecto
Personas que intervienen:	Lcdo. Fabricio Escorza Luis Gallo Emily Diaz
Resultados	Revisamos el avance
Observaciones e impresiones	Ninguna



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO #7

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	24- 07-2024
Nombre:	Luis Gallo Hidalgo y Emily Díaz Castillo
Nombre del proyecto	Análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil
¿Qué hice hoy? - Actividad	Firma del consentimiento informado y aplicación de los cuestionarios
Tiempo utilizado	45 minutos
Para qué lo hice	Para poder evaluar el nivel de estrés de los trabajadores
Personas que intervienen:	Luis Gallo Emily Diaz
Resultados	Pudimos obtener las respuestas de los trabajadores según su percepción.
Observaciones e impresiones	Ninguna



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

DIARIO DE CAMPO #8

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	29- 07-2024
Nombre:	Luis Gallo Hidalgo y Emily Díaz Castillo
Nombre del proyecto	Análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil
¿Qué hice hoy? - Actividad	Revisión de los cuestionarios
Tiempo utilizado	2 horas
Para qué lo hice	Para poder obtener e interpretar los resultados
Personas que intervienen:	Luis Gallo Emily Diaz
Resultados	Evidenciamos el nivel de estrés de cada trabajador
Observaciones e impresiones	Evidenciamos diferencias entre los resultados de cada área de trabajo.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

DIARIO DE CAMPO #9

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	31- 07-2024
Nombre:	Luis Gallo Hidalgo y Emily Díaz Castillo
Nombre del proyecto	Análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil
¿Qué hice hoy? - Actividad	Reunión con el tutor
Tiempo utilizado	1 hora
Para qué lo hice	Para revisar el avance
Personas que intervienen:	Luis Gallo Emily Diaz Lcdo. Fabricio Escorza
Resultados	Nos explicaron lo siguiente para avanzar más y continuar con la segunda parte del proyecto
Observaciones e impresiones	Ninguna



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

DIARIO DE CAMPO #10

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	05- 08-2024
Nombre:	Luis Gallo Hidalgo y Emily Díaz Castillo
Nombre del proyecto	Análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil
¿Qué hice hoy? - Actividad	Realizamos la interpretación de los resultados
Tiempo utilizado	1 hora y 30 minutos
Para qué lo hice	Para poder interpretar y asignar los resultados obtenidos de manera general e individual.
Personas que intervienen:	Luis Gallo Emily Diaz
Resultados	Logramos identificar el nivel de estrés que corresponde a cada trabajador que evaluamos
Observaciones e impresiones	Ninguna



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO #11

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	14- 08-2024
Nombre:	Luis Gallo Hidalgo y Emily Díaz Castillo
Nombre del proyecto	Análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil
¿Qué hice hoy? - Actividad	Reunión con el tutor para revisión del avance del proyecto
Tiempo utilizado	1 hora
Para qué lo hice	Para corregir errores
Personas que intervienen:	Luis Gallo Emily Diaz Lcdo Fabricio Escorza
Resultados	Revisamos el avance y nos mandaron a realizar los últimos puntos del proyecto, como el índice, resumen, etc.
Observaciones e impresiones	Ninguna

DIARIO DE CAMPO #12

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	21- 08-2024
Nombre:	Luis Gallo Hidalgo y Emily Díaz Castillo
Nombre del proyecto	Análisis del estrés laboral en una empresa de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil
¿Qué hice hoy? - Actividad	Reunión final con el tutor
Tiempo utilizado	1 hora
Para qué lo hice	Para despejar dudas, firmar los certificados y presentar el avance
Personas que intervienen:	Luis Gallo Emily Diaz Lcdo Fabricio Escorza
Resultados	Solo nos queda por corregir pequeños detalles del formato
Observaciones e impresiones	Nos sentimos felices de avanzar y estar a punto de culminar este proyecto con éxito.

Anexo 5: Aplicación del cuestionario

