UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE PSICOLOGÍA

DETECCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE CRESA-RETAIL S.A.S. EN EL PERÍODO DE MAYO A JULIO DEL 2024

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de **Licenciada en Psicología**

AUTORA:

ZAMORA CHÓEZ MELIZA AZUCENA

TUTOR:

Lcdo. ESCORZA FLORES WASHINGTON FABRICIO, Msc.

Guayaquil-Ecuador

2024

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Meliza Azucena Zamora Chóez** con documento de identificación N° **0955160783** manifiesto que;

Soy la autora y responsable del siguiente trabajo; y, autorizo 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, 31 de **agosto** del año **2024**

Atentamente,

Meliza Zamora Chóez

Meliza Azucena Zamora Chóez

0955160783

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

Yo, **Meliza Azucena Zamora Chóez** con documento de identificación N° **0955160783,** expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la **Universidad Politécnica Salesiana** la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: "Detección del Estrés Laboral en Colaboradores del Área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S. en el período de Mayo a Julio del 2024"**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología,** en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

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

Guayaquil, 31 de **agosto** del año **2024**

Atentamente,

Meliza Zamora Chóez

Meliza Azucena Zamora Chóez

0955160783

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Washington Fabricio Escorza Flores** con documento de identificación N° **0602898272** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **DETECCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE CRESA-RETAIL S.A.S. EN EL PERÍODO DE MAYO A JULIO DEL 2024,** realizado por **Meliza Azucena Zamora Chóez,** con documento de identificación N° **0955160783,** 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, 31 de **agosto** del año **2024**

Atentamente,

Lcdo. Washington Fabricio Escorza Flores, Msc.
0602898272

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR

IUS INSTITUCIONES SALESIANAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Guayaquil, 11 de junio del 2024

Ing. María Fernanda Drouet
Gerente de Recursos Humanos

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Por medio de la presente informo a usted que la **Señorita ZAMORA CHÓEZ MELIZA AZUCENA** con número de cédula 0955160783, estudiante de la Carrera de Psicología, se encuentra realizando su proyecto y/o práctica en la **CRESA-RETAIL S.A.S.**

De igual forma quiero informarle que en calidad de Director de Carrera de Psicología solicito a usted la autorización para el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **DETECCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE CRESA-RETAIL S.A.S. EN EL PERÍODO DE MAYO A JULIO DEL 2024.**

En espera de una respuesta afirmativa, extiendo mis agradecimientos y sin otro particular medespido.

Atentamente,

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ★ CARRERA DE PSICOLOGÍA ★

Ps. Cl. Orlando Bustamante MSc.
Director de Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil
Teléfono: 0997177821
Correo institucional: obustamante@ups.edu.ec

CRESA-RETAIL S.A.S.

FIRMA AUTORIZADA

cc. Hidalgo Sotomayor Darwin, Coordinador de UT

Dedicatoria y agradecimientos

Dedico este trabajo de titulación a mi familia, por haberme otorgado el apoyo en aquellos momentos más agobiantes de la carrera.

Dedico este proyecto especialmente a mi mamá Azucena Chóez, ya que sin ella no estaría aquí este día, y a mi abuela Marcia Castro por ser un apoyo incondicional, una segunda madre para mí. También se lo dedico a mi papá Milton Zamora, por apoyarme para poder culminar mi carrera y alentarme a ser una gran profesional, por presumir mis logros y estar orgulloso de ellos. A mi abuelo Simón Castro, por creer en mí siempre. A mis tías Rosa Castro y Mariuxi Castro, que han crecido conmigo y me han motivado a seguir adelante cada día, a culminar mi carrera, me han ayudado y me han apoyado en las decisiones que he tomado durante el camino, cada día sin falta. Y a mi hermano, Stalin Zamora, por ser el hermano más cariñoso, con quien puedo hablar de muchas cosas sin aburrirme.

También agradezco a las amistades que me han acompañado desde el inicio de la carrera. Que, a pesar de las circunstancias, son personas con las que todavía puedo hablar y contar con ellas.

Y, por último, quiero expresar mi gratitud a mi tutor Msc. Fabricio Escorza, quien fue una guía y soporte para poder realizar este trabajo, quien me transmitió sus conocimientos desde la experiencia que la docencia le ha brindado. Y a todos los profesores que me han enseñado durante toda la carrera, sin sus enseñanzas, esto no sería posible.

Resumen

La presente sistematización de experiencias tiene como objetivo la detección del nivel de estrés laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos en la empresa CRESA-RETAIL S.A.S. Según Vidal, el estrés laboral es definido como la respuesta instintiva que surge como resultado de la interacción entre el individuo y su entorno de trabajo, en el que las demandas de trabajo y la sobrecarga laboral sobrepasan las capacidades y los recursos personales con los que cuenta el individuo. La metodología implementada es de diseño cualitativo, de tipo fenomenológico descriptivo. Asimismo, se realizó la aplicación del instrumento: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS; a 10 colaboradores pertenecientes al área de Recursos Humanos de la empresa CRESA-RETAIL S.A.S. De los resultados obtenidos de la sistematización de experiencias, se puede interpretar de manera general que existe un nivel intermedio de estrés en el área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S.

Palabras claves: Estrés laboral, recursos humanos, colaboradores.

Abstract

The present systematization of experiences aims to detect the level of work stress in the collaborators of the Human Resources area in the company CRESA-RETAIL S.A.S. According to Vidal, work stress is defined as the instinctive response that arises as a result of the interaction between the individual and his work environment, in which the work demands, and work overload exceed the capacities and personal resources that the individual has. The methodology implemented is of qualitative design, of descriptive phenomenological type. Likewise, the application of the instrument was carried out: ILO-WHO Workplace Stress Scale; to 10 collaborators belonging to the Human Resources area of the company CRESA-RETAIL S.A.S. From the results obtained from the systematization of experiences, it can be interpreted in a general way, that there is an intermediate level of stress in the Human Resources area of CRESA-RETAIL S.A.S.

Keywords: Work stress, human resources, collaborators.

Índice de contenidos

Certificado de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación I

Certificado de cesión de derechos de autor del trabajo de titulación a la Universidad Politécnica Salesiana II

Certificado de dirección del trabajo de titulación III

Autorización IV

Dedicatoria y agradecimientos V

Resumen VI

Abstract VII

Primera Parte

I. **Datos informativos del proyecto 7**

II. **Objetivo 8**

III. **Eje de la intervención o investigación 9**

IV. **Objeto de la intervención o de la práctica de investigación 13**

V. **Metodología 13**

VI. **Preguntas clave 14**

VII. **Organización y procesamiento de la información 15**

VIII. **Análisis de la información 16**

Segunda Parte

I. **Justificación 20**

II. **Caracterización de los beneficiarios** **21**

III. **Interpretación** **21**

IV. **Principales logros del aprendizaje** **23**

V. **Conclusiones y recomendaciones** **26**

Referencias **28**

Índice de tablas

Tabla 1: Base de datos: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS **35**

Tabla 2: Resultados del análisis del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (Colaborador 1) **39**

Tabla 3: Resultados del análisis del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (Colaborador 2) **43**

Tabla 4: Resultados del análisis del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (Colaborador 3) **47**

Tabla 5: Resultados del análisis del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (Colaborador 4) **51**

Tabla 6: Resultados del análisis del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (Colaborador 5) **55**

Tabla 7: Resultados del análisis del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (Colaborador 6) **59**

Tabla 8: Resultados del análisis del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (Colaborador 7) **63**

Tabla 9: Resultados del análisis del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (Colaborador 8) **67**

Tabla 10: Resultados del análisis del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (Colaborador 9) **71**

Tabla 11: Resultados del análisis del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (Colaborador 10) **75**

Índice de figuras

Figura 1: Ubicación geográfica de la empresa CRESA-RETAIL S.A.S. **8**

Figura 2: Consentimiento informado (colaborador 1) **36**

Figura 2.1: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 1) **37**

Figura 3: Consentimiento informado (colaborador 2) **40**

Figura 3.1: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 2) **41**

Figura 4: Consentimiento informado (colaborador 3) **44**

Figura 4.1: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 3) **45**

Figura 5: Consentimiento informado (colaborador 4) **48**

Figura 5.1: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 4) **49**

Figura 6: Consentimiento informado (colaborador 5) **52**

Figura 6.1: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 5) **53**

Figura 7: Consentimiento informado (colaborador 6) **56**

Figura 7.1: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 6) **57**

Figura 8: Consentimiento informado (colaborador 7) **60**

Figura 8.1: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 7)..... 61

Figura 9: Consentimiento informado (colaborador 8)..... 64

Figura 9.1: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 8)..... 65

Figura 10: Consentimiento informado (colaborador 9)..... 68

Figura 10.1: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 9)..... 69

Figura 11: Consentimiento informado (colaborador 10)..... 72

Figura 11.1: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 10)..... 73

Índice de anexos

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS 34

Anexo 1: Cuestionario digital sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 1)..... 38

Anexo 2: Cuestionario digital sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 2)..... 42

Anexo 3: Cuestionario digital sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 3)..... 46

Anexo 4: Cuestionario digital sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 4)..... 50

Anexo 5: Cuestionario digital sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 5)..... 54

Anexo 6: Cuestionario digital sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 6)..... 58

Anexo 7: Cuestionario digital sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 7)..... 62

Anexo 8: Cuestionario digital sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 8)..... 66

Anexo 9: Cuestionario digital sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 9)..... 70

Anexo 10: Cuestionario digital sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (colaborador 10)... 74

Anexo 11: Diario de campo #1..... 76

Anexo 12: Diario de campo #2..... 77

Anexo 13: Diario de campo #3..... 78

Anexo 14: Diario de campo #4..... 79

Anexo 15: Diario de campo #5..... 80

Anexo 16: Diario de campo #6..... 81

Anexo 17: Diario de campo #7..... 82

Anexo 18: Diario de campo #8..... 83

Anexo 19: Diario de campo #9..... 84

Anexo 20: Diario de campo #10..... 85

Anexo 21: Diario de campo #11..... 86

Anexo 22: Diario de campo #12..... 87

Anexo 23: Diario de campo #13..... 88

Anexo 24: Diario de campo #14..... 89

Anexo 25: Diario de campo #15..... 90

Anexo 26: Diario de campo #16..... 91

Anexo 27: Diario de campo #17..... 92

Anexo 28: Diario de campo #18..... 93

Anexo 29: Diario de campo #19..... 94

Anexo 30: Diario de campo #20..... 95

Anexo 31: Diario de campo #21..... 96

Anexo 32: Diario de campo #22..... 97

Anexo 33: Fotos de las actividades realizadas..... 98

Primera parte

I. Datos informativos del proyecto

Nombre de la práctica de intervención o investigación

Detección Del Estrés Laboral en Colaboradores del Área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S. en el período de mayo a julio del 2024

Nombre de la Institución

El presente trabajo se realizará en la empresa CRESA-RETAIL S.A.S. ubicada en la ciudad de Guayaquil.

Tema que aborda la experiencia

En la presente Sistematización de Experiencias se aborda el tema perteneciente al área de la Psicología del Trabajo, por motivo de que hace referencia a llevar a cabo una Detección del Estrés Laboral en Colaboradores del área de Recursos Humanos.

La Psicología del Trabajo es un área perteneciente a la psicología aplicada, que busca estudiar el desenvolvimiento de los individuos dentro del entorno de trabajo, mediante el desarrollo y la aplicación de principios científicos (Prado, 2016).

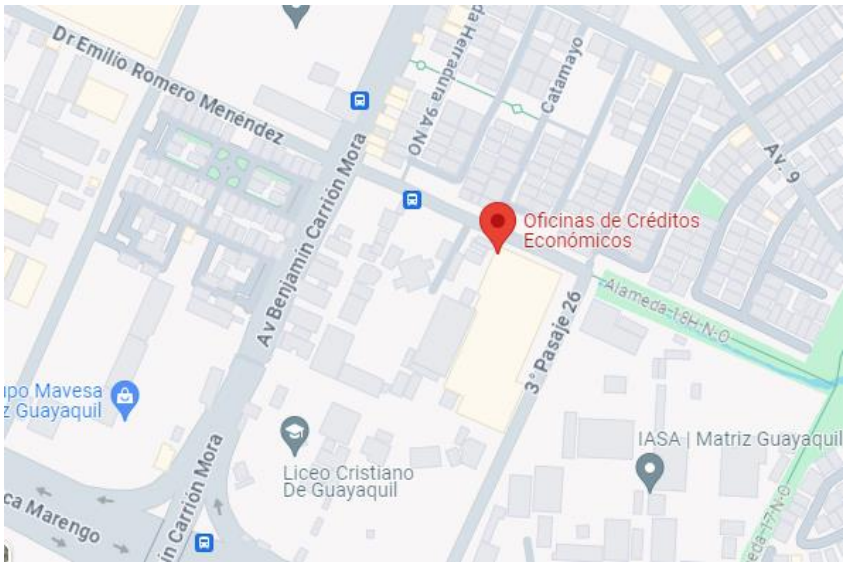
El estrés laboral, por su parte, se puede definir como aquella respuesta instintiva y dañina de carácter físico y emocional que surge debido a elementos adversos o desfavorables en el lugar de trabajo, como la sobrecarga laboral o exigencias que sobrepasan las capacidades o recursos personales del colaborador (Patlán, 2019).

Localización:

El trabajo de sistematización de experiencias fue realizado en una empresa ubicada en el sector de la Alborada VI Etapa, Manzana 120 Solar 3, en la calle Dr. Emilio Romero S/N e intersección Benjamín Carrión, en la ciudad de Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Figura 1

Ubicación geográfica de la empresa CRESA-RETAIL S.A.S.



Fuente: Google Maps (2024)

II. Objetivo

CRESA-RETAIL S.A.S. es una empresa de retail que basa sus operaciones en la comercialización y distribución de electrodomésticos, artículos para el hogar y movilidad. Se constituyó a finales del año 2023 e inicios del 2024, esto debido a que la razón social CRECOSCORP S.A. atravesó un proceso de fusión con ICESA S.A., otra de las empresas retail más importantes del Ecuador. Esta fusión dejó como resultado a la nueva empresa CRESA-RETAIL S.A.S., que en la actualidad es la identidad comercial poseedora de marcas reconocidas como CRECOS, anteriormente llamada Créditos Económicos, JAPON y ORVE HOGAR (Multitrabajos, 2024).

De esta manera, el objetivo a alcanzar en la Sistematización de Experiencias es la Detección del Estrés Laboral en Colaboradores del área de Recursos Humanos de la organización mencionada con anterioridad.

Para esto, se precisa conceptualizar el fenómeno abordado en el presente trabajo: el estrés laboral. El concepto de estrés fue utilizado por primera vez por el filósofo y doctor Hans Selye en la década de los treinta, durante el siglo XX. Selye planteó que los agentes físicos nocivos pueden generar directamente estrés sobre el organismo de estudio, así como las demandas sociales y las señales amenazante que el individuo pueda encontrar en su entorno (Hernández, Soria y Silla, 2003).

III. Eje de la intervención o investigación

Hans Selye, propone el término "estrés" por primera vez en 1936 como un concepto que define las respuestas inespecíficas de un organismo frente a agentes nocivos externos y contextos cambiantes (Gallego et. al., 2018). En 1976, aproximadamente 40 años después de su primera propuesta, Selye plantea otros conceptos derivados del estrés en un afán de indicar que existen distintos tipos de respuestas al estrés, estos conceptos son el eustrés y el distrés (Kupriyanov y Zhdanov, 2014).

De acuerdo con Espinoza et. al. (2018), el eustrés se refiere al estado de tensión psicológica con un efecto positivo en el individuo, que fomenta la activación para la realización de actividades con el fin de buscar placer, volviéndolo una respuesta adecuada a la situación u objeto estresor; por otro lado, el distrés es un estado con efecto negativo sobre el individuo frente a los factores estresores, que puede ser causante de malestar, disgusto o tristeza, consumiendo más energía de aquella con la que cuenta el sujeto.

En la actualidad, el estrés es definido por la UNICEF (2024) como un sentimiento experimentado por uno o varios individuos cuando se encuentran bajo presión en ciertas situaciones o en determinados entornos, y estos no son capaces de soportar correctamente los factores que lo están desequilibrando mediante su mecanismo de afrontamiento.

Asimismo, los tipos de estrés planteados por Selye han sido definidos nuevamente por la UIP (2023) que dice que el eustrés es aquel estado positivo que al generar una activación adecuada, permite llevar a cabo con éxito situaciones que podrían considerarse complicadas, dejando una sensación estimulante y permitiendo adaptarse con facilidad; sin embargo, también se encuentra el distrés que, como se había mencionado anteriormente este es un estado negativo y desagradable, dañino para el individuo por provocar esfuerzo excesivo, sufrimiento y desgaste al no potenciar una activación regulada.

Dentro del contexto laboral, Varela (2020) define al estrés como el resultado de la interacción de un individuo y el entorno de trabajo, en el que ocurre un desequilibrio entre sus capacidades y recursos personales, y las demandas profesionales que suponen las actividades y funciones del puesto de trabajo.

En el siglo XX era común referirse a los tipos de estrés con estos términos, no obstante, en el mundo actual se los clasifica en estas categorías: estrés agudo, estrés agudo episódico y estrés crónico (Escuela de Postgrado de Medicina y Sanidad, 2021).

Carvajal (2020) indica que el estrés agudo es el más común, así como estimulante y emocionante; este surge de las demandas inmediatas del entorno, así como de las próximas que se pudieran presentar; también menciona que en pequeñas dosis puede generar sensación de placer en el individuo, no obstante, si se experimenta en grandes cantidades se puede volver agotador, generando cefaleas, dolores en partes del cuerpo como la espalda, mandíbulas y

músculos, entre otros padecimientos físicos. Beltrán et. al. (2021) por su parte sostiene que el estrés agudo episódico surge de manera momentánea y frecuente, usualmente cuando los individuos llevan estilos de vida desordenados, constantemente inmersos en la crisis y el caos; este tipo puede causar en el sujeto un mal carácter, irritación, tensión y ansiedad.

Asimismo, el estrés crónico se presenta de manera muy continua y sostenida, desgastando el sistema nervioso central, así como el inmune (Márquez, 2020). De esta manera, Escobedo (2020) indica que llega un momento en el que el organismo se encuentra incapaz de modular estas respuestas, volviendo vulnerable al individuo frente a nuevos estresores que ocasionarán más daño al sistema; por esta razón, el estrés crónico, si se desarrolla, puede llegar a causar enfermedades relacionadas al metabolismo, cardiacas e incluso cerebrovasculares; o, en caso de padecerse alguna de estas, puede empeorar la salud del individuo.

Por otra parte, dentro de la clasificación del estrés también se encuentra el trastorno de estrés postraumático (TEPT). Zegarra y Chino (2019) mencionan que este trastorno surge luego de la experimentación de estrés severo o un suceso traumático por parte del individuo, en el que pudiera verse en peligro el bienestar de sí mismo o de un ser querido; una vez que se ha desarrollado este trastorno, se caracteriza por causar en el individuo una reexperimentación del trauma, que a su vez conduce a comportamientos evitativos, alteraciones en la cognición y cambios en el estado de ánimo.

De igual manera, el estrés también puede clasificarse de acuerdo con los diferentes ámbitos en el que se desenvuelva el individuo, ya sea este el entorno laboral o incluso en instituciones educativas.

Según Vidal (2019) el estrés laboral surge como resultado del intercambio que se produce entre el entorno laboral y el colaborador; dentro de esta transacción puede ocurrir un

desequilibrio producido por las demandas profesionales exigidas por la organización que sobrepasan las capacidades del individuo, provocando así consecuencias tanto en el rendimiento de sus funciones, como en el desenvolvimiento del sujeto en otros ámbitos como el personal y social.

Del mismo modo, Ramos et. al. (2020) dicen que el estrés académico es aquel que surge en estudiantes (independientemente del contexto escolar en el que se encuentren) que se ven sometido a situaciones estresoras, como la realización de tareas y proyectos o evaluaciones finales, así como presión constante por parte de los agentes que conforman este contexto académico, que pueden ser maestros o demás autoridades; causando que la exposición constante a estos factores les provoque incomodidad psicológica y física, así como agotamiento, nerviosismo e incluso la pérdida de interés frente al estudio.

Para corroborar esta información, se mencionará estudios relacionados con la variable estudiada.

De acuerdo con un estudio realizado por Vidal Lacosta (2019) a 164 trabajadores de PYMES, ubicada en la provincia de Zaragoza, se determinó que el estrés está presente en los colaboradores en un 53,6%, con un nivel normal, intermedio y alto respectivamente. Asimismo, un estudio realizado por Aguilar y Rodríguez (2021) a 36 docentes de primaria en una institución de la Región Ucayali, manifestó un gran porcentaje de los docentes que manifiestan tener un nivel elevado de estrés.

Del mismo modo, un estudio realizado por Ramirez y Arana (2021) a 50 enfermeras de un centro de salud del Callao, concluyó que la población estudiada presentó un estrés moderado del 42%. Otro estudio realizado por Jiménez et. al. (2021) a 17 enfermeras y enfermeros de un

Hospital de Policía en Quito, determinó que existe un nivel moderado de estrés en la población estudiada.

Y, por último, un estudio realizado por Moreira y Rodríguez (2021) a 131 funcionarios del Cuerpo de Bomberos de Portoviejo demostró que el 56% de la población estudiada, mantiene un nivel bajo de estrés.

IV. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación

El presente trabajo de Sistematización de Experiencias propone la Detección del Estrés Laboral en Colaboradores del Área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S. en el Período de Mayo a Julio del 2024, realizando de manera ordenada el proceso de recolección de información a través de la aplicación de un Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS para posteriormente realizar el análisis de los datos obtenidos durante la aplicación de la prueba.

V. Metodología

La metodología empleada en el presente trabajo de sistematización de experiencias es de diseño cualitativo con un enfoque fenomenológico de tipo descriptivo.

Se realizará el proceso de investigación con una muestra por conveniencia de 10 de sujetos de estudio, la cual se divide en 6 sujetos de género masculino y 4 de género femenino. Asimismo, se aplicará el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS; mismo que consta de 25 preguntas y que sigue el método de calificación de la escala de Likert, donde los ítems están enumerados del número 1 al 7, en el cual 1 indica que la condición propuesta en la pregunta “nunca me ha generado estrés”, y 7 significa que “siempre me ha generado estrés”; asimismo, los ítems enumerados significan explícitamente Nunca, Raras veces, Ocasionalmente, Algunas veces, Frecuentemente, Generalmente y Siempre (Barreno, 2023).

De acuerdo con Muñoz (2019) las dimensiones evaluadas en el instrumento mencionado son las siguientes: Territorio Organizacional, Respaldo del grupo, Tecnología, Falta de cohesión, Estructura Organizacional, Influencia del líder y Clima organizacional.

VI. Preguntas clave

Preguntas de inicio

¿Los colaboradores del área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S. podrían experimentar niveles de estrés laboral?

¿El estrés laboral podría influenciar en el clima organizacional de los colaboradores del área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S.?

¿Qué muestra de la población se tomará en cuenta para realizar el trabajo de sistematización en la organización CRESA-RETAIL S.A.S.?

Preguntas interpretativas

¿Los colaboradores de género femenino podrían experimentar más estrés laboral en comparación con los colaboradores de género masculino en la organización CRESA-RETAIL S.A.S.?

¿El entorno laboral del área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S. se ve afectado por el estrés laboral?

¿Qué dimensión del Cuestionario sobre el estrés de la OIT-OMS es la más afectada en el área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S.?

Preguntas de cierre

¿Se detectó niveles de estrés laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S.?

¿El estrés laboral es una consecuencia generada por el exceso de trabajo en los colaboradores del área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S.?

¿De qué manera se puede prevenir el desarrollo de estrés laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S.?

VII. Organización y procesamiento de la información

La información obtenida para llevar a cabo el proyecto de Sistematización de experiencias fue obtenida en tres fases, dentro de una de las cuales se empleó una herramienta de medición del estrés laboral que permitió llevar a cabo el proyecto de investigación dentro de la organización. A continuación, se detallan las tres fases que en las que está dividido el proyecto:

Primera fase: Se realizó el proceso para redactar la solicitud de registro de la opción de titulación para el Nivel de Grado a cargo de Msc. Cynthia Sesme, en la cual se detalló el título final del proyecto de Sistematización de Experiencias, entre otros datos necesarios como el nombre de la organización y la persona receptora de la carta dentro de la organización, en este caso, la Gerente de Recursos Humanos. Luego de haber sido aprobado el título, la solicitud impresa y firmada fue entregada por parte de la docente y se procedió a realizar el contacto correspondiente con la Coordinadora de Selección de la empresa CRESA-RETAIL S.A.S. para solicitar el permiso de ingreso a la organización y obtener la firma de la Gerente de Recursos Humanos. No hubo respuesta inicial concreta, por lo que se procedió a realizar el contacto con el Coordinador de Selección, esta vez recibiendo respuestas muy cortas del mismo y dificultando la solicitud de ingreso a la organización. Después de varios días de insistencia al Coordinador de

Selección, finalmente se obtuvo el permiso de ingreso a la organización, y así la solicitud emitida por la Universidad finalmente fue sellada y firmada por la Gerente de Recursos Humanos (ver Anexo 11 a Anexo 22).

Segunda Fase: Continuando con el proyecto de sistematización, se realizó contacto nuevamente con el Coordinador de Selección con el fin de obtener el permiso de realizar la aplicación del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS y el consentimiento informado a los colaboradores de CRESA-RETAIL S.A.S., a lo que el Coordinador indicó que primero se haría la revisión de ambos documentos antes de aprobar su aplicación. Finalmente, concedió el permiso y se procedió a socializar ambos documentos con los colaboradores durante aproximadamente una semana, que fue el tiempo aproximado que duró la aplicación del total de los cuestionarios determinados a aplicar en el proyecto (ver Anexo 23 a Anexo 29).

Tercera Fase: Finalmente se procedió a revisar y validar toda la información recopilada en la aplicación del cuestionario mediante el contenido teórico encontrado en estudios similares realizados dentro de los últimos cinco años y que hagan referencia al tema central de la sistematización. Asimismo, se realizó la calificación de las evaluaciones realizando el análisis de la información de acuerdo con los objetivos planteados en la Sistematización de experiencias. En esta fase también cabe mencionar a los diarios de campo recopilados durante todo el proceso de la sistematización, en los que se describe cada una de las actividades realizadas dentro del tiempo determinado para el proyecto, así como las personas, los lugares y las observaciones que han intervenido durante el proceso (ver Anexo 30 a Anexo 32).

VIII. Análisis de la información

La evaluación del estrés laboral se realizará a través de la aplicación de un cuestionario a una muestra por conveniencia de 10 colaboradores pertenecientes al área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S.

El cuestionario con el que se detectará el estrés laboral es el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, que fue diseñado y elaborado por la Organización Internacional del Trabajo en conjunto con la OMS, con el objetivo de detectar el estrés laboral dentro de una organización. Finalmente, se procedió al análisis de la información individual obtenida de los colaboradores sujetos a evaluación, de los cuales se obtuvo los siguientes datos:

El colaborador 1 obtuvo como resultado en el cuestionario sobre el estrés laboral un puntaje de 99, lo que quiere decir que tiene un nivel intermedio de estrés (ver Tabla 2).

El colaborador 2 por otro lado, obtuvo como resultado en el cuestionario sobre el estrés laboral un puntaje de 111, lo que quiere decir que tiene un nivel intermedio de estrés (ver Tabla 3).

También, el colaborador 3 obtuvo como resultado en el cuestionario sobre el estrés laboral un puntaje de 116, lo que quiere decir que tiene un nivel intermedio de estrés (ver Tabla 4).

No obstante, el colaborador 4 obtuvo como resultado en el cuestionario sobre el estrés laboral un puntaje de 44, lo que quiere decir que tiene un nivel bajo de estrés (ver Tabla 5).

Asimismo, el colaborador 5 obtuvo como resultado en el cuestionario sobre el estrés laboral un puntaje de 145, lo que quiere decir que tiene que existe una presencia significativa de estrés (ver Tabla 6).

En cuanto al colaborador 6, obtuvo como resultado en el cuestionario sobre el estrés laboral un puntaje de 120, lo que quiere decir que tiene que existe una presencia significativa de estrés (ver Tabla 7).

Además, se puede mencionar que el colaborador 7 obtuvo como resultado en el cuestionario sobre el estrés laboral un puntaje de 129, lo que quiere decir que tiene que existe una presencia significativa de estrés (ver Tabla 8).

El colaborador 8 por otro lado obtuvo como resultado en el cuestionario sobre el estrés laboral un puntaje de 100, lo que quiere decir que tiene un nivel intermedio de estrés (ver Tabla 9).

También, el colaborador 9 obtuvo como resultado en el cuestionario sobre el estrés laboral un puntaje de 157, lo que quiere decir que tiene un nivel alto de estrés (ver Tabla 10).

Y, por último, el colaborador 10 obtuvo como resultado un puntaje de 69, lo que quiere decir que tiene un nivel bajo de estrés (ver Tabla 11).

De esta manera, considerando el análisis individual de los cuestionarios aplicados, se ha detectado que, de los diez colaboradores investigados, solo dos tienen un nivel bajo de estrés, en contraposición con cuatro de ellos, que demostraron que tienen un nivel intermedio de estrés; asimismo, tres colaboradores tienen una presencia significativa de estrés, y finalmente, solo uno de ellos obtuvo un nivel alto de estrés.

En el caso de los hombres, se pudo observar que uno de ellos experimenta un nivel bajo de estrés, tres de los evaluados experimentan un nivel intermedio de estrés; y dos experimentan una presencia significativa de estrés. Por otro lado, de las cuatro mujeres evaluadas, una demostró tener un nivel bajo de estrés, asimismo, la siguiente indicó tener un nivel intermedio de

estrés, otra de las colaboradoras tuvo una presencia significativa de estrés, y la última de las evaluadas obtuvo un nivel alto de estrés. De esta manera, mediante el análisis de los resultados obtenidos se puede interpretar de manera general, que existe un nivel intermedio de estrés en el área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S.

Segunda Parte

I. Justificación

El presente trabajo de sistematización se realizó con el objetivo de llevar a cabo una Detección del Estrés Laboral en Colaboradores del Área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S. en el Período de Mayo a Julio del 2024.

El propósito de esta investigación es detectar el estrés laboral de la empresa CRESA-RETAIL S.A.S. ubicada en la ciudad de Guayaquil. De acuerdo con Mamani et. al. (2021) el estrés laboral es definido como aquella respuesta ante los factores nocivos como las exigencias del entorno laboral que sobrepasan las capacidades y recursos del colaborador; de la misma manera, Buitrago et. al. (2021) mencionan que el estrés laboral es un riesgo que genera una alteración psicológica que puede ser emocional, fisiológica, cognitiva o comportamental cuando el individuo se enfrenta a situaciones que implican una alta demanda de trabajo.

Para esto, otros estudios similares se han llevado a cabo con este fin, como el estudio realizado por García (2020) a 57 docentes de una institución pública ubicada en la ciudad de Manta, en la que se determinó que una cantidad significativa de docentes presentan niveles de estrés categorizados como preocupante y grave. Del mismo modo, otro estudio realizado por Bailon y Cedeño (2022) a 161 colaboradores de un distrito de educación en Manta en Montecristi, en que se manifestaron altos niveles de estrés, con un porcentaje de 46% en el rango 4 y 37% en el rango 5 respectivamente. Y finalmente, un estudio por Molina et. al. (2019) realizado a 45 profesionales de enfermería de dos unidades de cuidados intensivos ubicadas en Concepción, Chile revela altos niveles de estrés de acuerdo con las dimensiones evaluadas.

De esta forma, la presente sistematización de experiencias permitirá detectar el estrés laboral en CRESA-RETAIL S.A.S., que permitirá poner en evidencia la presencia de estrés en el

entorno laboral de la empresa y cómo afecta esto a los trabajadores, y así poder gestionar estrategias que faciliten la reducción de este fenómeno psicosocial con el fin de cuidar el bienestar de los colaboradores, así como el compromiso, la motivación y la productividad de estos.

II. Caracterización de los beneficiarios

El presente trabajo tiene una muestra por conveniencia de 10 colaboradores, conformada por 6 hombres y 4 mujeres, entre una edad aproximada de 22 a 59 años, quienes actualmente se encuentran laborando en el área de Recursos Humanos en la empresa CRESA-RETAIL S.A.S.

Se tuvo conversaciones puntuales y objetivas con cada uno de los colaboradores participantes en la investigación, quienes se mostraron predispuestos a colaborar a pesar del limitado espacio de tiempo que tenían para realizar el cuestionario aplicado. Sin embargo, a pesar de ser una muestra pequeña, la coordinación se tornó complicada por los eventos realizados en la empresa, aunque los obstáculos se pudieron resolver con éxito.

III. Interpretación

Se realizó el análisis de la información por medio del Cuestionario sobre el estrés laboral de OIT-OMS, el cual es calificado según la opción seleccionada entre las opciones Nunca, Raras Veces, Ocasionalmente, Algunas Veces, Frecuentemente, Generalmente y Siempre según se ajuste a la percepción del colaborador, mismas que permitirán evaluar dimensiones del entorno laboral como: Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de Cohesión y Respaldo del grupo.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a los colaboradores, se precisa mencionar que se ha detectado un nivel intermedio de estrés laboral en

la percepción global del estrés en el área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S., en comparación con un estudio realizado por Tapia et. al. (2021) en la ciudad de Riobamba, en el que se determinó que, de una muestra de 51 profesionales de la salud, un alto porcentaje experimenta un nivel intermedio de estrés, siendo el 49,02% el porcentaje más alto en el nivel intermedio referente a la dimensión de Territorio del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

Asimismo, otro estudio realizado por Ruiz et. al. (2023) en la ciudad de Tierra Blanca en Veracruz a 130 colaboradores de un Grupo Empresarial S.A., determinó la existencia relativamente alta del nivel de estrés en los trabajadores evaluados, que en comparación con el estudio realizado en la empresa CRESA-RETAIL S.A.S., es un nivel significativamente mayor.

Torres y Paredes (2021) en su estudio a 94 enfermeras de los Hospitales I de la RALL ESSALUD ubicados en la ciudad de La Libertad, determinaron que el 46,8% de las evaluadas sufren un alto nivel de estrés y el 53,2% un nivel bajo de estrés, a diferencia del estudio realizado en CRESA-RETAIL S.A.S. en el que nivel de estrés predominante en sus colaboradores es el nivel intermedio.

También, en el estudio de Zapata (2021) a 25 docentes de la Universidad Técnica de Babahoyo se concluyó que el 100% de los evaluados presentan niveles de estrés dentro del entorno laboral, aunque a diferencia del estudio en la empresa CRESA-RETAIL S.A.S., no se determina específicamente los niveles de estrés más predominantes.

Finalmente, teniendo en consideración la interpretación realizada, se puede indicar que los niveles de estrés detectados en los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa CRESA-RETAIL S.A.S. son similares a otros estudios realizados por otros investigadores.

IV. Principales logros del aprendizaje

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?

Durante todo el proceso de sistematización de experiencias, las lecciones aprendidas están relacionadas con la importancia de una correcta planificación de las actividades que se van a realizar durante todo el trabajo de investigación, así como tener en orden la documentación requerida para dar soporte tanto al trabajo en curso como a la empresa que está permitiendo la recolección de información, siempre desde una correcta asesoría por parte del docente tutor de la sistematización de experiencias para evitar futuros inconvenientes que pudieran retrasar o desestimar la información obtenida.

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

El proyecto de sistematización permitió obtener conocimientos en la correcta aplicación de cuestionarios de detección de estrés laboral frente a los colaboradores participantes, así como también contribuyó en el desarrollo de las habilidades de planificación y resolución de problemas. La investigación también requirió de un trabajo organizado y de habilidades de análisis, que permitieron la construcción de un informe de investigación con información clara y ordenada para su correcto entendimiento.

¿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 proporcionó una base sólida para comprender las dinámicas del grupo laboral, así como poder identificar que el estrés laboral podría ser un factor que intervenga en el desempeño y la productividad del equipo de trabajo, lo que contribuyó a que me

enfocara en esa variable y encuentre las herramientas necesarias para poder realizar una correcta investigación del tema dentro del área de Recursos Humanos en la que me desempeñé.

Como experiencia positiva, es que pude involucrarme en la dinámica del entorno laboral para poder realizar la aplicación del cuestionario de manera correcta, obteniendo conocimientos al poder evaluar a un equipo de trabajo. Como experiencia negativa, podría indicar que fue la dificultad primaria de poder ingresar a la empresa para desempeñar esta investigación, ya que en un principio no se obtuvo respuestas de las personas que permitirían mi ingreso.

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

Realizaría el mismo procedimiento que seguí durante este proyecto de sistematización, ya que la información y los resultados fueron los esperados, sin embargo, planificaría mejor los tiempos en el que realice cada una de las solicitudes a la empresa en la que deba desempeñar la actividad, para evitar imprevistos como no recibir una pronta respuesta de los encargados, y tener un margen de tiempo al final del proceso de recolección de información en caso de que se presenten otros obstáculos, o la información recopilada esté incompleta.

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

La práctica de investigación dejó como resultado la recopilación, el análisis y la redacción de la información en forma de un informe de sistematización de experiencias compuesto por los apartados correspondientes, como los objetivos, la metodología, los resultados, así como las conclusiones y recomendaciones que se pudieron plantear, además de los anexos que brindan el soporte del procedimiento empleado para llevar a cabo la investigación que permitiría realizar esta sistematización de experiencias.

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

Se pudo lograr el objetivo principal de esta sistematización de experiencias, que es la Detección del Estrés Laboral en Colaboradores del Área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S. en el período de mayo a julio del 2024, ya que se pudo recopilar con éxito la información necesaria mediante la aplicación de las herramientas de detección del estrés, como el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, y que mediante un análisis permitió determinar que sí existe un nivel de estrés en los colaboradores que fueron evaluados y que conforman el equipo de trabajo de esta área.

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

Se debe resaltar que no hubo incidentes que supongan algún tipo riesgo mientras se realizaba la práctica de investigación en la empresa CRESA-RETAIL S.A.S.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

Se considera que un elemento innovador es la planificación que se debe llevar a cabo detalladamente para que la práctica se pueda realizar de manera satisfactoria. Sin una buena planificación, la recolección de información podría no realizarse de manera adecuada, y se pasarían por alto pasos importantes para la práctica de investigación. Asimismo, otro elemento innovador son las herramientas aplicables en los procesos de detección del estrés en un entorno laboral, que permitiría diagnosticar la situación dentro de una organización, como un primer paso para la planificación de estrategias que favorezcan la mejora y productividad de los trabajadores.

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

Tuvo un impacto significativo ya que se les permitió plantearse cuestiones del entorno laboral en el que se desenvuelven y que por lo regular pasan desapercibidas, dificultando que identifiquen las situaciones estresoras que pueden experimentar mientras desempeñan sus funciones en el puesto de trabajo.

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

El impacto que más se evidenció fue darles a conocer la probabilidad de que estén experimentando niveles significativos y altos de estrés dentro de su entorno de trabajo, así como también la identificación de las situaciones que experimentan de acuerdo con aquellas planteadas en la herramienta de evaluación aplicada, que en este caso fue el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

V. Conclusiones y recomendaciones

A manera de conclusión, es importante resaltar que las bases de la presente sistematización de experiencias están fundamentadas desde las teorías propuestas sobre el estrés, el estrés laboral y las dimensiones que han sido planteadas por los diferentes autores.

Asimismo, de acuerdo con el análisis de la información recopilada, se pudo determinar que la muestra de colaboradores pertenecientes al área de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S. que fueron evaluados durante la práctica de investigación, tienen un nivel intermedio de estrés laboral. Este nivel identificado, aunque no es alarmante, sugiere que los colaboradores enfrentan una carga significativa de estrés laboral que podría agravarse eventualmente si no se gestionan las fuentes de estrés.

Por este motivo, se recomienda que en la organización se creen e implementen programas y actividades de manejo del estrés, en el que se fomenten el uso técnicas de relajación, así como de gestión del tiempo y tareas a todos los colaboradores, siempre cuidando que estos alcancen un equilibrio entre su vida personal y laboral. También, que realicen una correcta gestión y revisión de la carga laboral actual de los colaboradores, para así poder realizar una redistribución equitativa de estas tareas, de acuerdo con los recursos personales y laborales de los trabajadores. Estas recomendaciones pueden implementarse como una estrategia que permita gestionar y reducir el estrés, promoviendo un entorno laboral más sano y productivo.

Referencias

Aguilar, W. F. P., Talepcio, J. D., & Rodríguez, C. L. A. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista ciencia y tecnología*, *17*(3), 25-33.

Bailón-González, C. A., & Cedeño-Zambrano, R. M. (2022). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores del distrito de educación, Manta, Montecristi, Jaramijó. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN-ISSN: 2697-3456*, *6*(10 Ed. esp), 23-39.

Barreno Lagua, A. M. (2023). *Estrés laboral y síntomas musculoesqueléticos en docentes de una Institución Educativa, Quito-Ecuador, 2023* (Master's thesis).

Beltrán Ríos, L. V., Castro Martínez, S. L., García Gutiérrez, M. A., Penagos Pineda, Y. A., & Rodríguez Cervantes, S. P. (2021). Estrés en madres a causa del aislamiento social.

Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, *8*(2), 131-146.

Carvajal, S. B. (2020). Como influye el estrés en el cerebro del auditor. *Auditoría Pública*, *75*, 15-26.

CRECOS. (s.f.). *Quienes Somos.* https://www.crecos.com/nosotros

Escobedo, J. C. (2020). Estrés y enfermedad mental: la otra epidemia. *Revista Médica de la Universidad Veracruzana*, *19*(2), 15-20.

Escuela de Postgrado de Medicina y Sanidad. (18 de agosto de 2021). *Tipos de estrés, síntomas y factores de riesgo.* https://postgradomedicina.com/tipos-estres-efectos-riesgos/

Espinoza Ortíz, A. A., Pernas Álvarez, I. A., & González Maldonado, R. D. L. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades médicas*, *18*(3), 697-717.

Gallego, Y., Gil, S., & Sepúlveda, M. (2018). Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. *Medellin, Colombia [Online]*.

García Lino, M. E. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, (43), 140-154.

Hernández, P. M., Soria, M. S., & Silla, J. M. P. (2003). El estrés laboral:¿ Un concepto cajón-de-sastre?. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, (10), 167-185.

Jiménez, M. J. J., Zamora, E. J. A., Falcón, V. V., Jiménez, L. M. J., & Cazar, X. A. H. (2022). Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito Nº1 de la Policia, abril 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(6), 12300-12316.

Kupriyanov, R., & Zhdanov, R. (2014). The eustress concept: problems and outlooks. *World Journal of Medical Sciences*, *11*(2), 179-185. https://www.researchgate.net/publication/286335208_The_Eustress_Concept_Problems_and_Outlooks

Mamani, E. L., Huancollo, D. F. M., Cari, L. W. C., & Apaza, K. A. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio de las Ciencias*, *7*(4), 356-372.

Márquez, A. C. (2020). Cerebro, estrés y parentalidad. *Quaderns de Polítiques Familiars: Journal of Family Policies*, (03), 9-9.

Molina-Chailán, P. M., Muñoz-Coloma, M., & Schlegel-SanMartín, G. (2019). Estrés laboral del profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y seguridad del trabajo*, *65*(256), 177-185.

Moreira, D., & Rodríguez-Álava, A. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR. ISSN: 2737-6273.*, *4*(8 Ed. esp.), 212-228.

Multitrabajos. (19 de junio de 2024). *Vendedor de Almacén Naranjal*. https://www.multitrabajos.com/empleos/vendedor-de-almacen-naranjal-cresa-retail-s.a.s.-1116362687.html

Muñoz Rivas, F. V. (2019). *Evaluación del estrés laboral y sus manifestaciones en el personal del centro de salud Quinindé-Esmeraldas* (Doctoral dissertation, QUITO/UIDE/2019).

Patlán Pérez, J., (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. Salud Uninorte, 35(1), 156-184.

Prado, J. F. U. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Editorial El Manual Moderno.

Ramirez, C. O. T., & Arana, A. C. Q. (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Revista Cuidado y Salud Pública*, *1*(2), 46-53.

Ramos Ticcla, F., Barbachan Ruales, E. A., Pacovilca Alejo, G. S., & Leguia Carrasco, Z. J. (2020). Estrés académico y formación profesional. *Conrado*, *16*(77), 93-98.

Ruiz, E. D., Gómez, J. F. S., Rivera, M. D. J. V., Cárdenas, M. H., & Mora, I. R. H. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *RAN: Revista Academia & Negocios*, *9*(2), 169-182.

Tapia, J. L. L., Tapia, M. P. L., & Rey, M. A. E. (2021). Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología: RCuR*, *23*(1), 6.

Torres, E. L. L., & Paredes, J. E. C. (2021). Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I-red asistencial La Libertad Essalud. *Revista Ciencia y Tecnologia*, *17*(4), 243-250.

Universidad Interamericana de Panamá [UIP], E. D. L. E. (2023). Distrés o Eustrés,¿ con cuál te identificas?. *Portal de Revista| Visión 360*, *2*(2), 18-33.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF]. (2024). *¿Qué es el estrés?*. https://www.unicef.org/parenting/es/salud-mental/quees-estres

Varela, A. (2020). *Gestión del Estrés Laboral:* (1 ed.). RA-MA Editorial. https://bibliotecas.ups.edu.ec:3488/es/lc/bibliotecaups/titulos/222739

Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención:* (ed.). Prensas de la Universidad de Zaragoza. https://bibliotecas.ups.edu.ec:3488/es/lc/bibliotecaups/titulos/113362

Vidal Lacosta, V. (2019). Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, *28*(4), 254-267.

Zapata, J. A. V. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, *4*(9), 143-151.

Zegarra-Valdivia, J. A., & Chino-Vilca, B. N. (2019). Neurobiología del trastorno de estrés postraumático. *Revista mexicana de neurociencia*, *20*(1), 21-28.

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: _____

Edad: _____

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 es limitado.							
5.	Mi supervisor no da la cara por mi 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.							

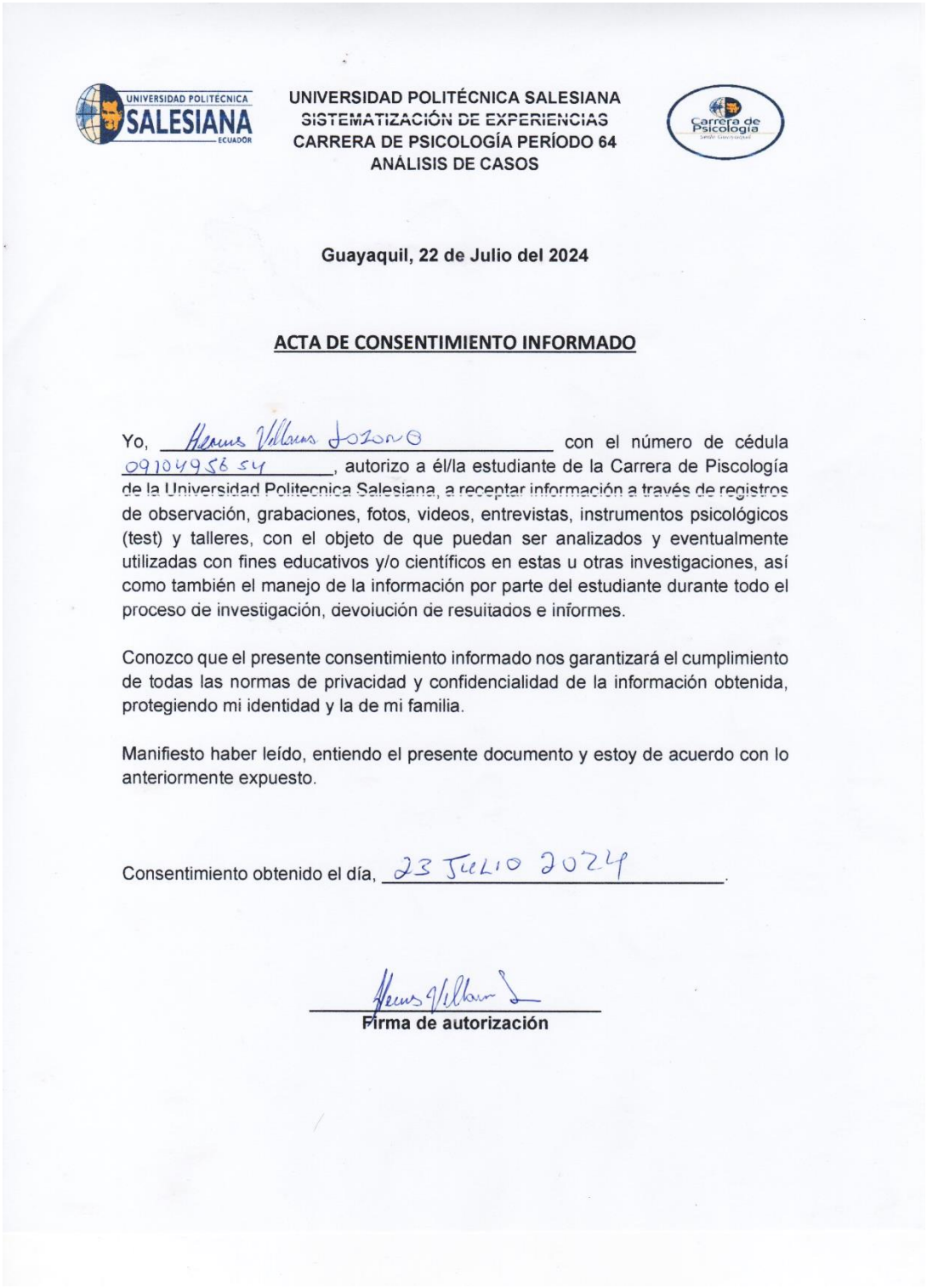
Tabla 1

BASE DE DATOS: CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Colaborador	Género	Edad	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25
1	Masculino	59	4	5	5	3	5	2	2	4	4	6	6	4	6	5	2	4	5	4	6	2	4	2	4	2	3
2	Masculino	32	1	1	6	1	7	1	6	7	7	6	1	1	7	7	7	5	4	1	7	1	1	6	7	7	6
3	Masculino	35	4	3	5	7	7	6	4	4	6	5	2	5	6	4	3	7	4	5	5	6	5	1	3	4	5
4	Masculino	27	2	1	1	3	7	1	1	6	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2
5	Masculino	47	4	7	7	5	6	7	7	6	5	5	6	7	2	6	7	6	7	5	6	6	7	1	7	7	6
6	Masculino	24	6	5	6	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	1	7	4	7	3	4	7	4	5	6	7
7	Femenino	29	4	5	2	6	6	5	4	3	2	5	4	5	6	5	5	5	7	7	7	7	7	7	5	5	5
8	Femenino	37	2	4	3	4	2	2	1	4	5	4	5	5	5	2	5	4	6	5	5	6	3	4	4	5	5
9	Femenino	28	7	7	7	6	7	7	6	6	6	7	5	6	5	7	6	5	7	7	7	7	7	4	5	6	7
10	Femenino	22	4	3	2	5	1	1	4	1	2	4	3	3	2	3	4	5	2	3	1	4	3	1	2	2	4

Figura 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO (COLABORADOR 1)



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA PERÍODO 64
ANÁLISIS DE CASOS

Guayaquil, 22 de Julio del 2024

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Hernes Villavicencio con el número de cédula 0910495854, autorizo a él/la estudiante de la Carrera de Piscología de la Universidad Politecnica Salesiana, a receptar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizadas con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y la de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 23 JULIO 2024.

Hernes Villavicencio

Firma de autorización

Figura 2.1

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 1)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Masculino

Edad: 59

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 es limitado.			X				
5.	Mi supervisor no da la cara por mi 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 1

CUESTIONARIO DIGITAL SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

(COLABORADOR 1)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Masculino

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

22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	2
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	4
24.	La cadena de mando no se respeta.	2
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	3

Tabla 2

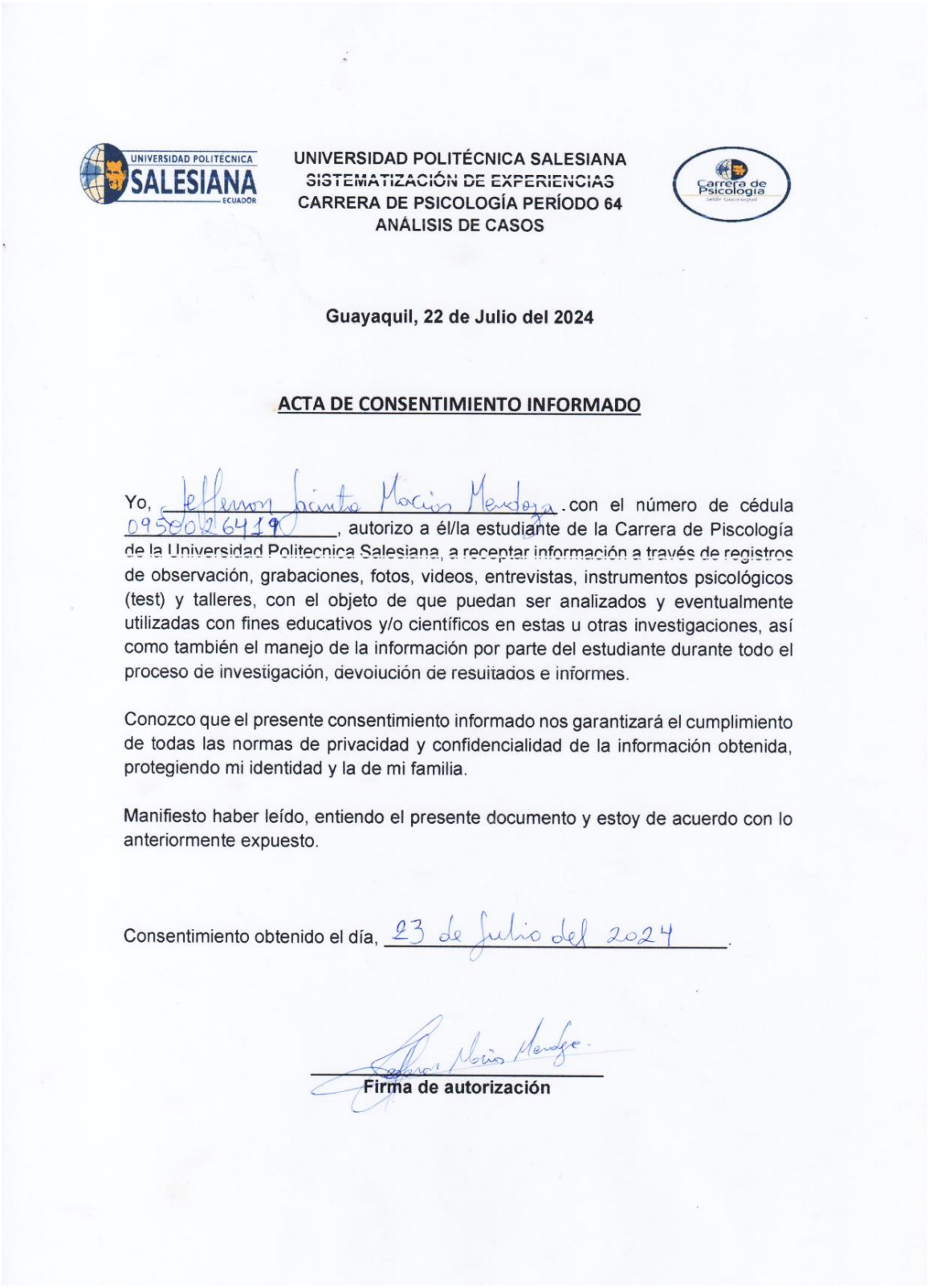
RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 1)

COD	DIMENSIONES	PD	PC	INTERPRETACIÓN
C	Clima Organizacional	18		Nivel Intermedio de estrés en el clima organizacional
E	Estructura Organizacional	15		Nivel Intermedio de estrés en la estructura organizacional
O	Territorio Organizacional	9		Nivel Intermedio de estrés en el territorio organizacional
T	Tecnología	11		Nivel bajo de estrés en tecnología
I	Influencia del líder	18		Nivel Intermedio de estrés en la influencia del líder
F	Falta de Cohesión	14		Nivel bajo de estrés en falta de cohesión
R	Respaldo del grupo	14		Nivel Intermedio de estrés en respaldo del grupo

DIMENSIONES	PD	PC	Interpretación General
Percepción global del estrés	99		Nivel Intermedio de estrés

Figura 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO (COLABORADOR 2)



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA PERÍODO 64
ANÁLISIS DE CASOS

Guayaquil, 22 de Julio del 2024

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Jefferson Jacinto Macías Mendoza con el número de cédula 0950026419, autorizo a él/la estudiante de la Carrera de Piscología de la Universidad Politecnica Salesiana, a receptar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizadas con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y la de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 23 de Julio del 2024.

Jefferson Macías Mendoza
Firma de autorización

Figura 3.1

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 2)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. Si la condicion **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.

Género: Masculino

Edad: 32 años

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 es limitado.	X						
5.	Mi supervisor no da la cara por mi 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 2

CUESTIONARIO DIGITAL SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

(COLABORADOR 2)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Masculino

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

21.	Mi equipo me presiona demasiado.	1
22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	6
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	7
24.	La cadena de mando no se respeta.	7
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	6

Tabla 3

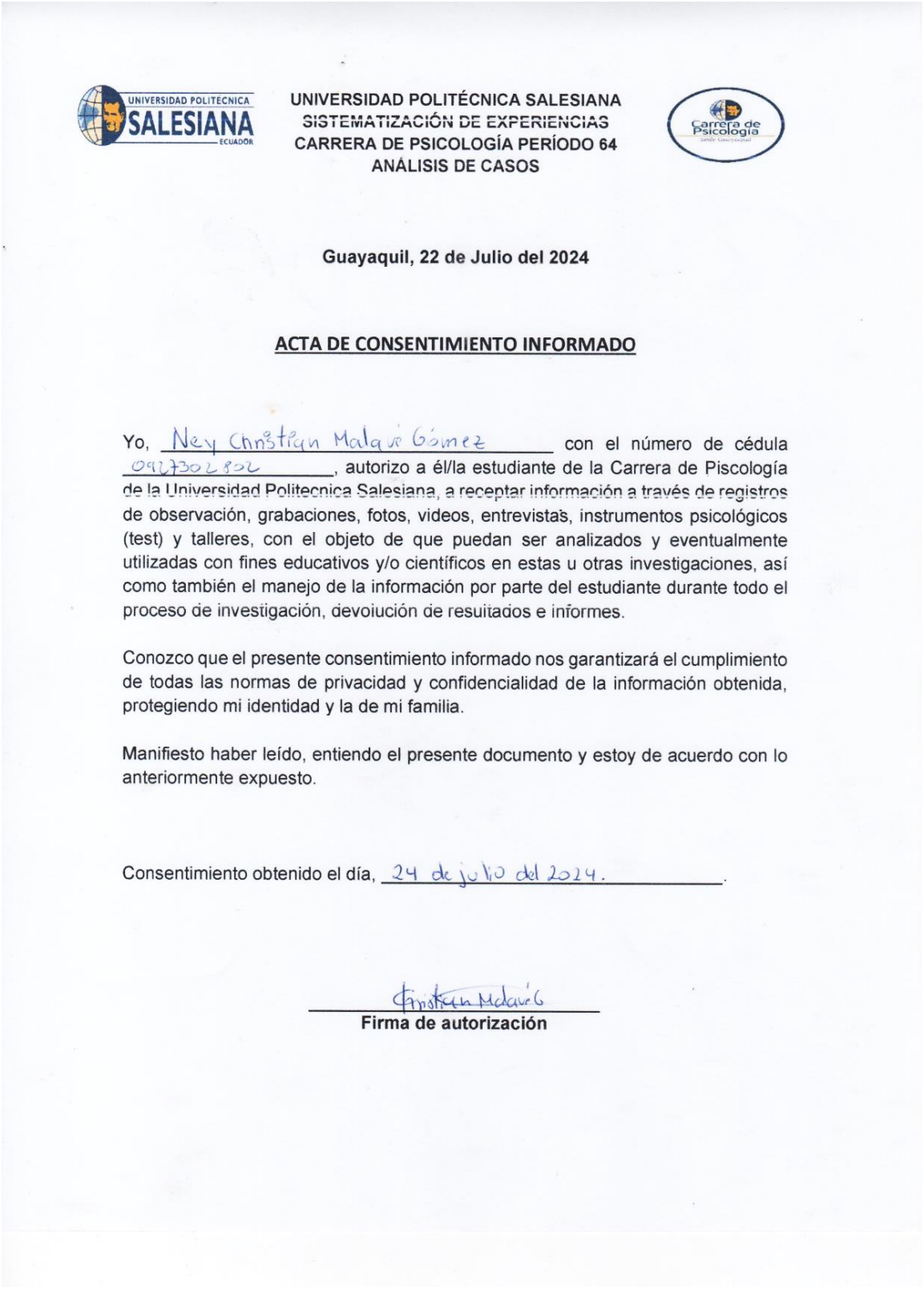
RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 2)

COD	DIMENSIONES	PD	PC	INTERPRETACIÓN
C	Clima Organizacional	9		Nivel bajo de estrés en clima organizacional
E	Estructura Organizacional	14		Nivel bajo de estrés en estructura organizacional
O	Territorio Organizacional	19		Nivel alto de estrés en territorio organizacional
T	Tecnología	14		Nivel intermedio de estrés en tecnología
I	Influencia del líder	19		Nivel Intermedio de estrés en la influencia del líder
F	Falta de Cohesión	15		Nivel intermedio de estrés en falta de cohesión
R	Respaldo del grupo	21		Nivel alto de estrés en respaldo del grupo

DIMENSIONES	PD	PC	Interpretación General
Percepción global del estrés	111		Nivel intermedio de estrés

Figura 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO (COLABORADOR 3)



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA PERÍODO 64
ANÁLISIS DE CASOS

Guayaquil, 22 de Julio del 2024

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ney Christian Malavé Gómez con el número de cédula 0927302802, autorizo a él/la estudiante de la Carrera de Piscología de la Universidad Politecnica Salesiana, a receptar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizadas con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y la de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 24 de julio del 2024.

Christian Malavé

Firma de autorización

Figura 4.1

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 3)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Masculino.

Edad: 35

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 es limitado.							X
5.	Mi supervisor no da la cara por mi 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

CUESTIONARIO DIGITAL SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

(COLABORADOR 3)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Masculino

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

21.	Mi equipo me presiona demasiado.	5
22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	3
24.	La cadena de mando no se respeta.	4
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	5

Tabla 4

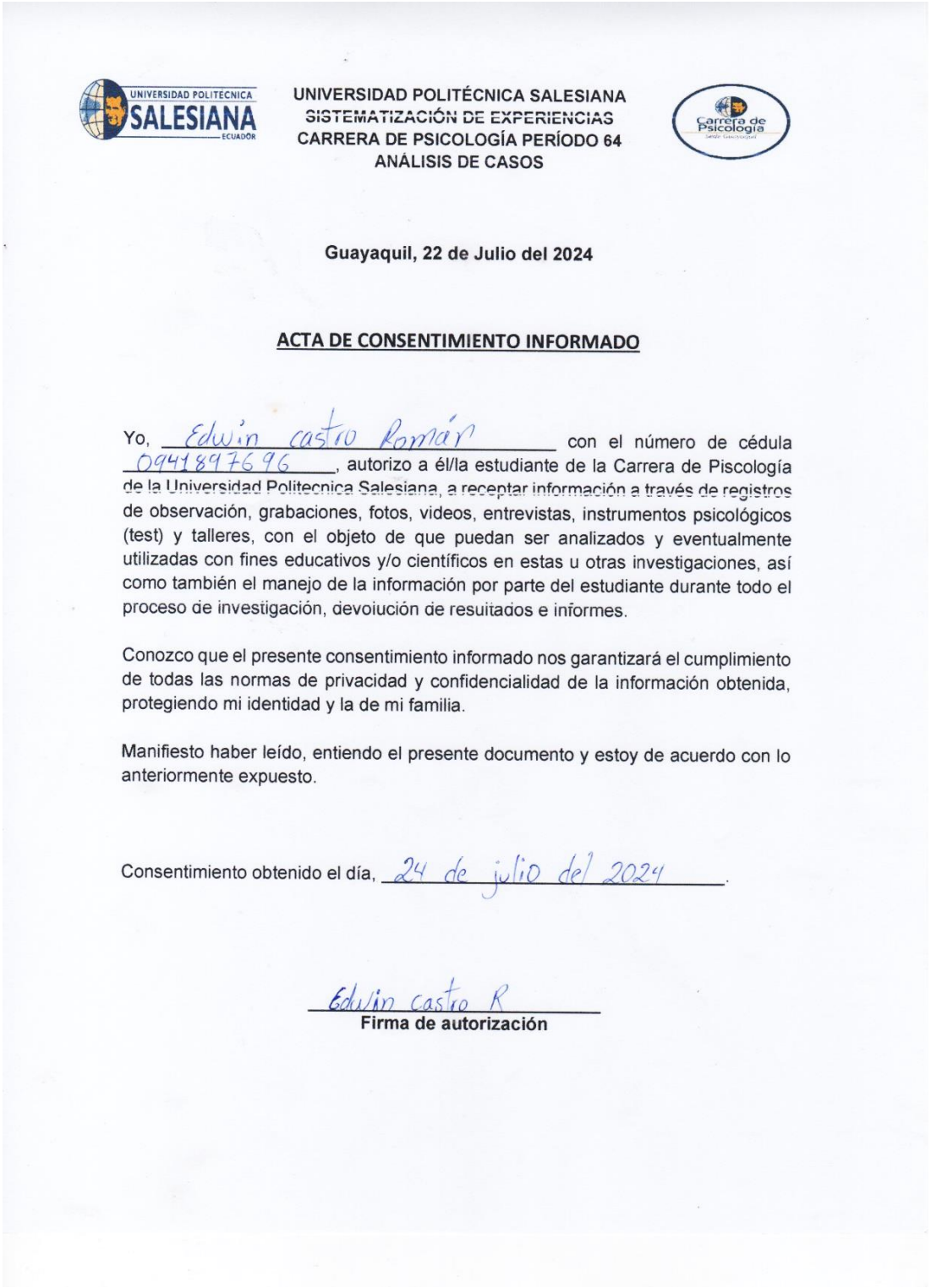
RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 3)

COD	DIMENSIONES	PD	PC	INTERPRETACIÓN
C	Clima Organizacional	17		Nivel Intermedio de estrés en el clima organizacional
E	Estructura Organizacional	19		Nivel Intermedio de estrés en la estructura organizacional
O	Territorio Organizacional	9		Nivel bajo de estrés en el territorio organizacional
T	Tecnología	16		Presencia de estrés en tecnología
I	Influencia del líder	23		Presencia de estrés en influencia del líder
F	Falta de Cohesión	20		Presencia de estrés en falta de cohesión
R	Respaldo del grupo	12		Nivel intermedio de estrés en respaldo del grupo

DIMENSIONES	PD	PC	Interpretación General
Percepción global del estrés	116		Nivel intermedio de estrés

Figura 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO (COLABORADOR 4)



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA PERÍODO 64
ANÁLISIS DE CASOS

Guayaquil, 22 de Julio del 2024

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Edwin castro Román con el número de cédula 0941897696, autorizo a él/la estudiante de la Carrera de Piscología de la Universidad Politecnica Salesiana, a receptar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizadas con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y la de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 24 de julio del 2024.

Edwin castro R
Firma de autorización

Figura 5.1

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 4)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: masculino

Edad: 27

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 es limitado.			X				
5.	Mi supervisor no da la cara por mi 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 4

CUESTIONARIO DIGITAL SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

(COLABORADOR 4)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Masculino

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

21.	Mi equipo me presiona demasiado.	2
22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	1
24.	La cadena de mando no se respeta.	1
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	2

Tabla 5

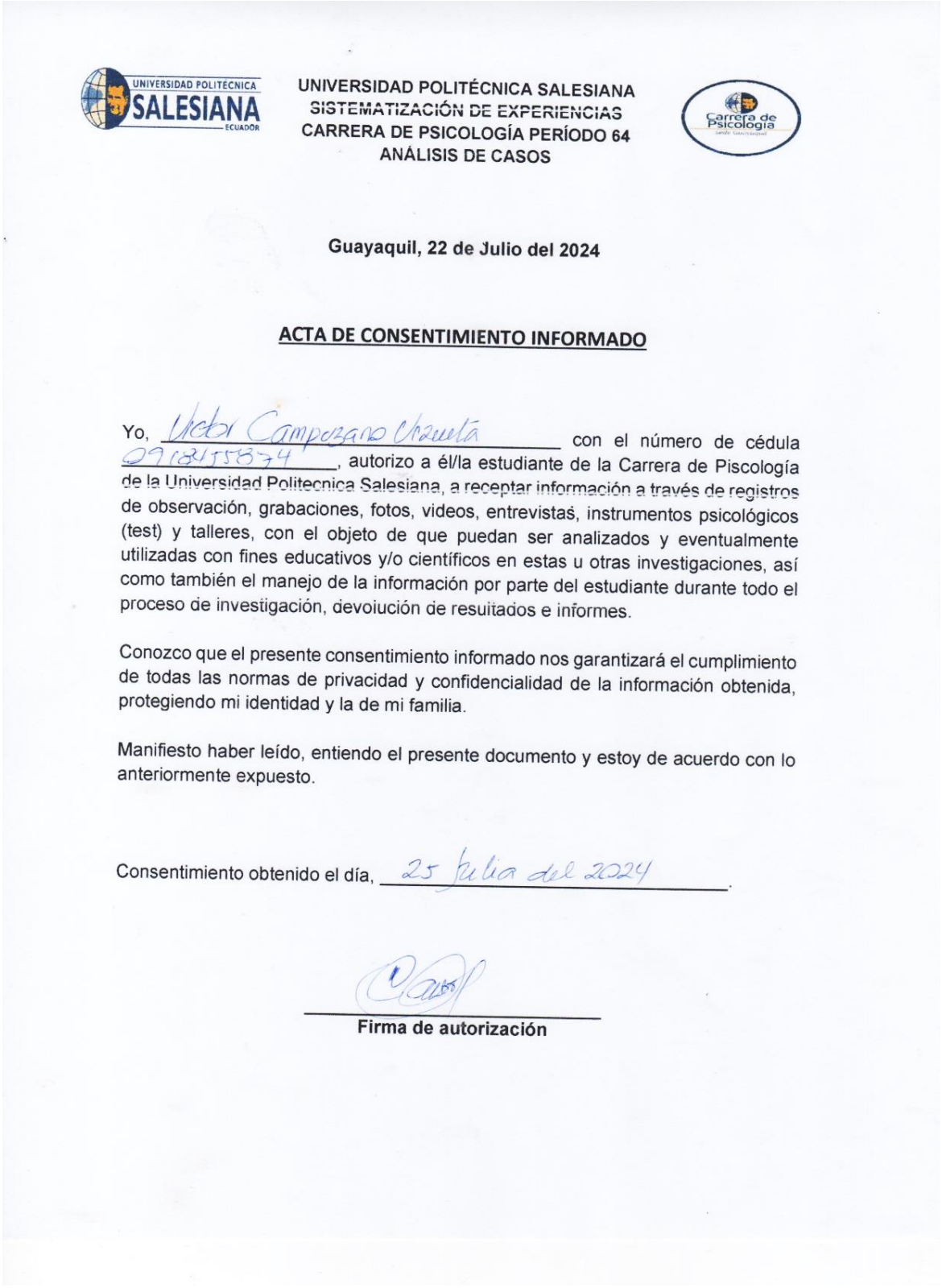
RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 4)

COD	DIMENSIONES	PD	PC	INTERPRETACIÓN
C	Clima Organizacional	6		Bajo nivel de estrés en clima organizacional
E	Estructura Organizacional	5		Bajo nivel de estrés en estructura organizacional
O	Territorio Organizacional	4		Bajo nivel de estrés en territorio organizacional
T	Tecnología	6		Bajo nivel de estrés en tecnología
I	Influencia del líder	10		Bajo nivel de estrés en influencia del líder
F	Falta de Cohesión	5		Bajo nivel de estrés en falta de cohesión
R	Respaldo del grupo	8		Bajo nivel de estrés en respaldo del grupo

DIMENSIONES	PD	PC	Interpretación General
Percepción global del estrés	44		Nivel bajo de estrés

Figura 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO (COLABORADOR 5)



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA PERÍODO 64
ANÁLISIS DE CASOS

Guayaquil, 22 de Julio del 2024

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Victor Campozano Chacuela con el número de cédula 0918155874, autorizo a él/la estudiante de la Carrera de Piscología de la Universidad Politecnica Salesiana, a receptar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizadas con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y la de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 25 Julio del 2024.

Firma de autorización

Figura 6.1

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 5)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Masculino

Edad: 47

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 es limitado.					X		
5.	Mi supervisor no da la cara por mi 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 5

CUESTIONARIO DIGITAL SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

(COLABORADOR 5)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Masculino

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

22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	7
24.	La cadena de mando no se respeta.	7
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	6

Tabla 6

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 5)

COD	DIMENSIONES	PD	PC	INTERPRETACIÓN
C	Clima Organizacional	21		Presencia de estrés en clima organizacional
E	Estructura Organizacional	27		Nivel alto de estrés en estructura organizacional
O	Territorio Organizacional	15		Presencia de estrés en territorio organizacional
T	Tecnología	17		Presencia de estrés en tecnología
I	Influencia del líder	22		Presencia de estrés en influencia del líder
F	Falta de Cohesión	24		Presencia de estrés en falta de cohesión
R	Respaldo del grupo	19		Nivel alto de estrés en respaldo del grupo

DIMENSIONES	PD	PC	Interpretación General
Percepción global del estrés	145		Presencia de estrés

Figura 7

CONSENTIMIENTO INFORMADO (COLABORADOR 6)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA PERÍODO 64
ANÁLISIS DE CASOS

Guayaquil, 22 de Julio del 2024

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, John David Velarde Garcia con el número de cédula 1311511321, autorizo a él/la estudiante de la Carrera de Piscología de la Universidad Politecnica Salesiana, a receptar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizadas con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y la de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 29 de julio 2024.

John Velarde

Firma de autorización

Figura 7.1

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 6)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Masculino

Edad: 24

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 es limitado.					X		
5.	Mi supervisor no da la cara por mi 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 6

CUESTIONARIO DIGITAL SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

(COLABORADOR 6)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Masculino

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

22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	4
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	5
24.	La cadena de mando no se respeta.	6
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	7

Tabla 7

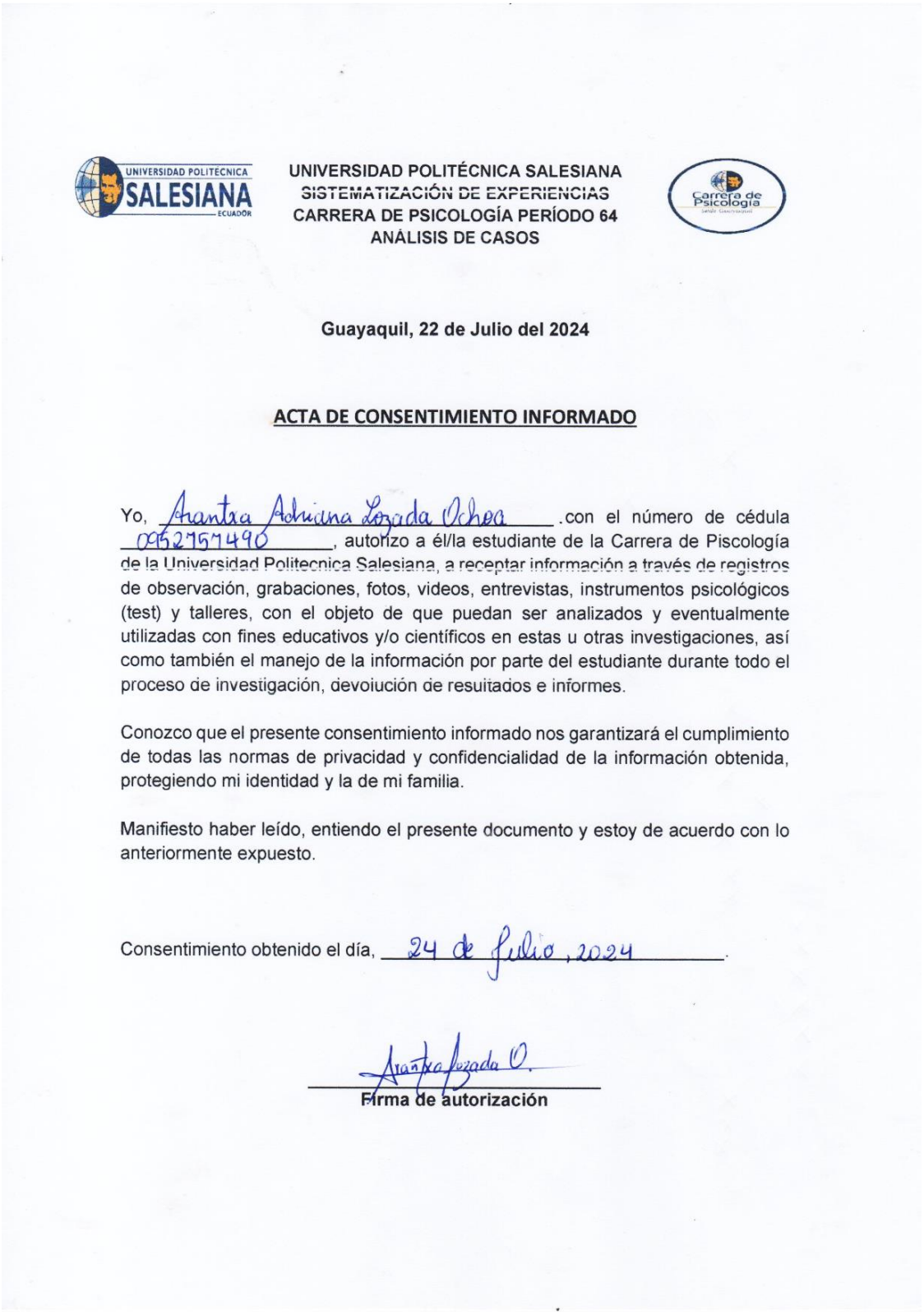
RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 6)

COD	DIMENSIONES	PD	PC	INTERPRETACIÓN
C	Clima Organizacional	20		Presencia de estrés en clima organizacional
E	Estructura Organizacional	22		Presencia de estrés en estructura organizacional
O	Territorio Organizacional	11		Nivel bajo de estrés en territorio organizacional
T	Tecnología	17		Presencia de estrés en tecnología
I	Influencia del líder	18		Nivel intermedio de estrés en influencia del líder
F	Falta de Cohesión	21		Presencia de estrés en falta de cohesión
R	Respaldo del grupo	11		Nivel bajo de estrés en respaldo del grupo

DIMENSIONES	PD	PC	Interpretación General
Percepción global del estrés	120		Presencia de estrés

Figura 8

CONSENTIMIENTO INFORMADO (COLABORADOR 7)



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA PERÍODO 64
ANÁLISIS DE CASOS

Guayaquil, 22 de Julio del 2024

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Anantxa Adriana Lozada Ochoa .con el número de cédula 0952757490, autorizo a él/la estudiante de la Carrera de Piscología de la Universidad Politecnica Salesiana, a receptar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizadas con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y la de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 24 de Julio, 2024.

Anantxa Lozada O.

Firma de autorización

Figura 8.1

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 7)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Femenino

Edad: 29

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 es limitado.						X	
5.	Mi supervisor no da la cara por mi 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 7

CUESTIONARIO DIGITAL SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

(COLABORADOR 7)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Femenino

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

22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	7
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	5
24.	La cadena de mando no se respeta.	5
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	5

Tabla 8

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 7)

COD	DIMENSIONES	PD	PC	INTERPRETACIÓN
C	Clima Organizacional	20		Presencia de estrés en clima organizacional
E	Estructura Organizacional	20		Presencia de estrés en estructura organizacional
O	Territorio Organizacional	14		Nivel intermedio de estrés en tecnología
T	Tecnología	16		Presencia de estrés en tecnología
I	Influencia del líder	24		Presencia de estrés en influencia del líder
F	Falta de Cohesión	20		Presencia de estrés en falta de cohesión
R	Respaldo del grupo	15		Nivel intermedio de estrés en respaldo del grupo

DIMENSIONES	PD	PC	Interpretación General
Percepción global del estrés	129		Presencia de estrés

Figura 9

CONSENTIMIENTO INFORMADO (COLABORADOR 8)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA PERÍODO 64
ANÁLISIS DE CASOS

Guayaquil, 22 de Julio del 2024

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Yuri Lisset Chaez Quimis .con el número de cédula 0919644914, autorizo a él/la estudiante de la Carrera de Piscología de la Universidad Politecnica Salesiana, a receptar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizadas con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y la de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 29 Julio 2024.

Firma de autorización

Figura 9.1

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 8)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Femenino

Edad: 37 años

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 es limitado.				X			
5.	Mi supervisor no da la cara por mi 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 8

CUESTIONARIO DIGITAL SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

(COLABORADOR 8)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Femenino

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

22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	4
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	4
24.	La cadena de mando no se respeta.	5
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	5

Tabla 9

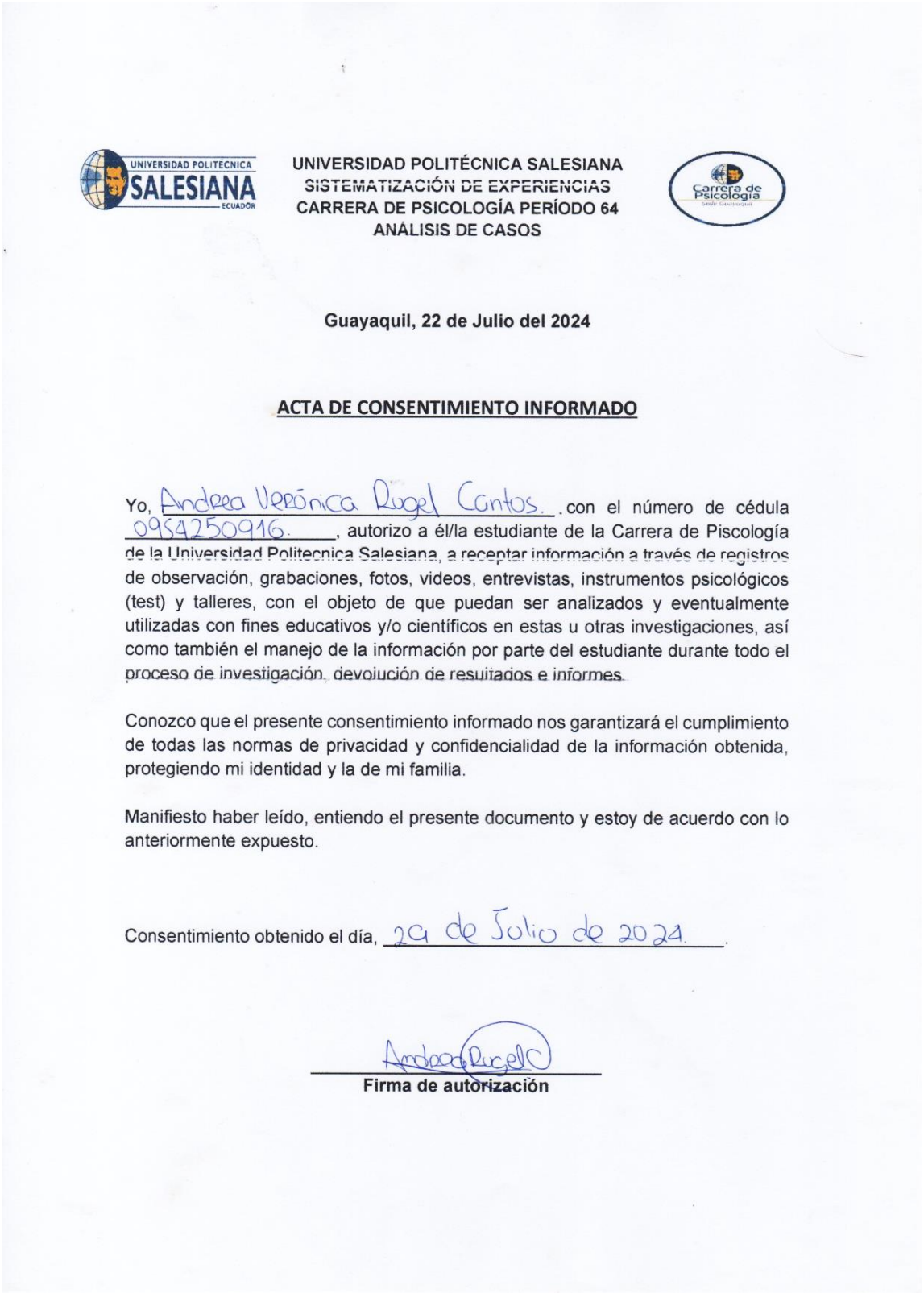
RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 8)

COD	DIMENSIONES	PD	PC	INTERPRETACIÓN
C	Clima Organizacional	17		Nivel intermedio de estrés en clima organizacional
E	Estructura Organizacional	18		Nivel intermedio de estrés en estructura organizacional
O	Territorio Organizacional	12		Nivel intermedio de estrés en territorio organizacional
T	Tecnología	11		Nivel intermedio de estrés en tecnología
I	Influencia del líder	15		Nivel intermedio de estrés en influencia del líder
F	Falta de Cohesión	14		Nivel bajo de estrés en falta de cohesión
R	Respaldo del grupo	13		Nivel intermedio de estrés en respaldo del grupo

DIMENSIONES	PD	PC	Interpretación General
Percepción global del estrés	100		Nivel intermedio de estrés

Figura 10

CONSENTIMIENTO INFORMADO (COLABORADOR 9)



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA PERÍODO 64
ANÁLISIS DE CASOS

Guayaquil, 22 de Julio del 2024

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Andrea Verónica Rugel Cantos. con el número de cédula 0954250916., autorizo a él/la estudiante de la Carrera de Piscología de la Universidad Politecnica Salesiana, a receptar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizadas con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y la de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 29 de Julio de 2024.

Andrea Rugel C

Firma de autorización

Figura 10.1

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 9)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Femenino

Edad: 28

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 es limitado.						X	
5.	Mi supervisor no da la cara por mi 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 9

CUESTIONARIO DIGITAL SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

(COLABORADOR 9)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Femenino

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

22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	4
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	5
24.	La cadena de mando no se respeta.	6
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	7

Tabla 10

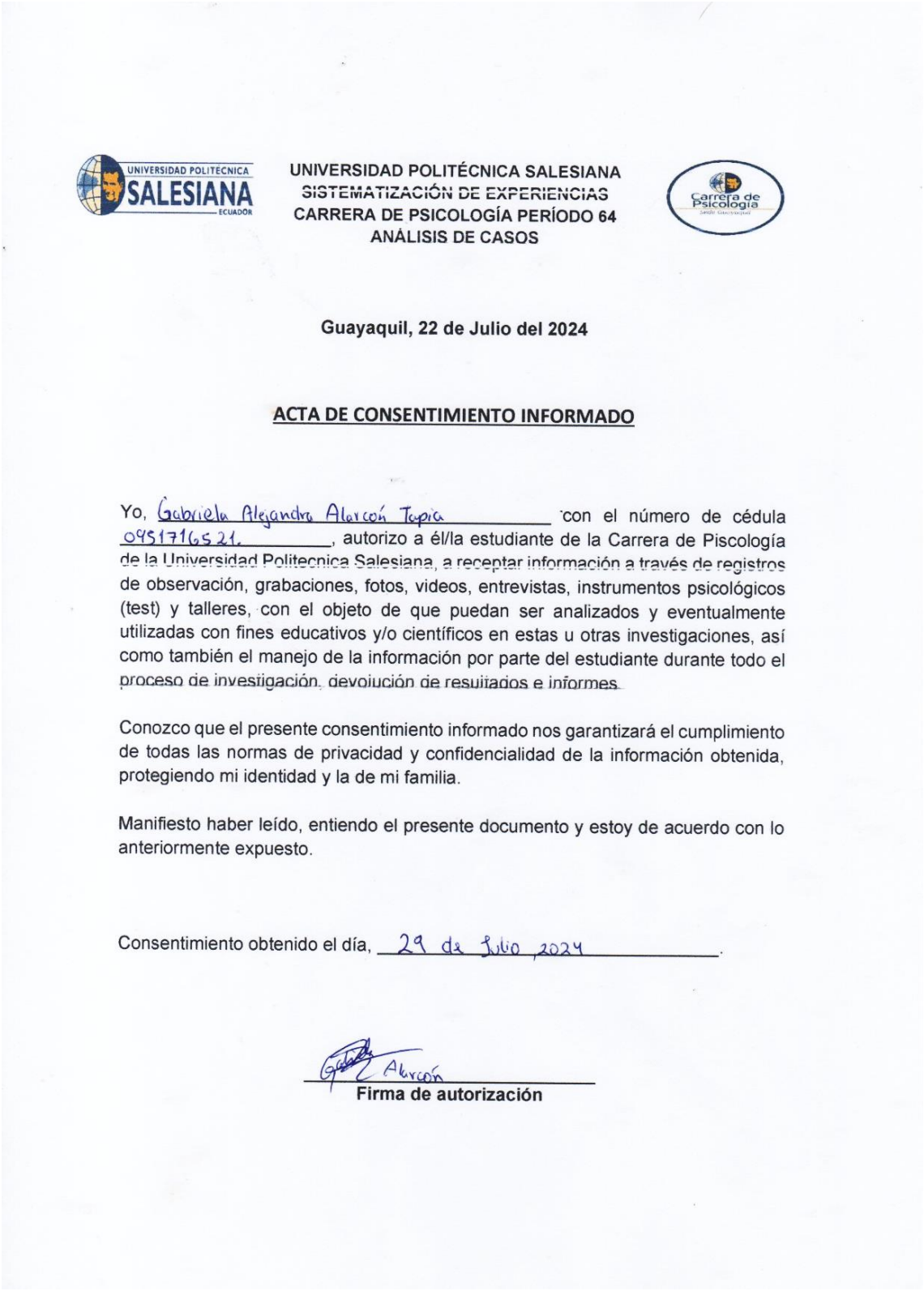
RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 9)

COD	DIMENSIONES	PD	PC	INTERPRETACIÓN
C	Clima Organizacional	26		Nivel alto de estrés en clima organizacional
E	Estructura Organizacional	24		Presencia de estrés en estructura organizacional
O	Territorio Organizacional	17		Presencia de estrés en territorio organizacional
T	Tecnología	20		Nivel alto de estrés en tecnología
I	Influencia del líder	26		Nivel alto de estrés en influencia del líder
F	Falta de Cohesión	26		Nivel alto de estrés en falta de cohesión
R	Respaldo del grupo	18		Presencia de estrés en respaldo del grupo

DIMENSIONES	PD	PC	Interpretación General
Percepción global del estrés	157		Nivel alto de estrés

Figura 11

CONSENTIMIENTO INFORMADO (COLABORADOR 10)



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA PERÍODO 64
ANÁLISIS DE CASOS

Guayaquil, 22 de Julio del 2024

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Gabriela Alejandra Alarcón Tapia con el número de cédula 0951716521, autorizo a él/la estudiante de la Carrera de Piscología de la Universidad Politecnica Salesiana, a receptar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizadas con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y la de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 29 de Julio 2024.

Alarcón

Firma de autorización

Figura 11.1

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 10)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

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.

Género: Femenino

Edad: 22

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 es limitado.					X		
5.	Mi supervisor no da la cara por mi 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 10

CUESTIONARIO DIGITAL SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

(COLABORADOR 10)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Género: Femenino

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

22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	2
24.	La cadena de mando no se respeta.	2
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	4

Tabla 11

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (COLABORADOR 10)

COD	DIMENSIONES	PD	PC	INTERPRETACIÓN
C	Clima Organizacional	15		Nivel intermedio de estrés en clima organizacional
E	Estructura Organizacional	13		Nivel bajo de estrés en estructura organizacional
O	Territorio Organizacional	7		Nivel bajo de estrés en territorio organizacional
T	Tecnología	12		Nivel intermedio de estrés en tecnología
I	Influencia del líder	6		Nivel bajo de estrés en influencia del líder
F	Falta de Cohesión	12		Nivel bajo de estrés en falta de cohesión
R	Respaldo del grupo	4		Nivel bajo de estrés en respaldo del grupo

DIMENSIONES	PD	PC	Interpretación General
Percepción global del estrés	69		Bajo nivel de estrés

Anexo 11

DIARIO DE CAMPO #1

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS** **PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #1	
Fecha:	29/05/2024
Actividad:	Solicitud de registro de la opción de titulación para el Nivel de Grado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora Sala de profesores A1
Personas que intervienen:	Meliza Zamora - Msc. Cynthia Sesme
Descripción de actividades	Msc. Cynthia Sesme me citó en la sala de profesores A1 para realizar la solicitud de registro de la opción de titulación para el Nivel de Grado en la página personal de la UPS. En la solicitud se detalló información como el lugar de investigación, el modo de la sistematización, el tutor de sistematización y el título elegido para el trabajo de sistematización de experiencias: **DETECCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE CRESA-RETAIL S.A.S. EN EL PERÍODO DE MAYO A JULIO DEL 2024.**
Observaciones	Se realizó una corrección en el nombre de la institución detallada en la matriz por el Msc. Fabricio Escorza. La corrección de esta fue "CREASA-RETAIL S.A.S." a "CRESA-RETAIL S.A.S."

Anexo 12

DIARIO DE CAMPO #2

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS** **PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #2	
Fecha:	11/06/2024
Actividad:	Socialización de la solicitud de registro de la opción de titulación para el Nivel de Grado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Personas que intervienen:	Meliza Zamora - Msc. Cynthia Sesme – Coordinadora de Capacitación
Descripción de actividades	Msc. Cynthia Sesme envió a la presidenta del curso con las solicitudes impresas y firmadas por el director de carrera Msc. Orlando Bustamante para que realice la entrega de estas a todos los estudiantes. Ese mismo día, me contacté por medio de WhatsApp con la Coordinadora de Capacitación Orquídea Balas del departamento de Recursos Humanos de CRESA-RETAIL S.A.S. para solicitar una autorización de visita a la empresa.
Observaciones	Orquídea Balas solicitó información sobre el proceso de mi proyecto, sin embargo, después de mi mensaje explicándole, ya no recibí respuesta.

Anexo 13

DIARIO DE CAMPO #3

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALEASIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS** **PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #3	
Fecha:	18/06/2024
Actividad:	Socialización de la solicitud de registro de la opción de titulación para el Nivel de Grado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección
Descripción de actividades	Me contacté por medio de WhatsApp con el Coordinador de Selección de CRESA-RETAIL S.A.S. directamente para socializar sobre la solicitud, debido a que no obtuve respuesta de la Coordinadora de Capacitación. Le comenté sobre el proyecto de sistematización y solicité el permiso para poder acercarme a la organización y que me permitieran el ingreso a la misma, sin embargo, debido a que el Coordinador se encontraba en reunión, me indicó que me llamaría a las 11:45 AM del mismo día, a lo que estuve de acuerdo. El Coordinador, pese a indicar que se comunicaría, no realizó la llamada ni envió respuesta.
Observaciones	Se realizó contacto con él nuevamente ese día aproximadamente a las 17:00 PM, pero nuevamente, no emitió respuesta.

Anexo 14

DIARIO DE CAMPO #4

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS** **PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #4	
Fecha:	20/06/2024
Actividad:	Socialización de la solicitud de registro de la opción de titulación para el Nivel de Grado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección
Descripción de actividades	Me contacté por medio de WhatsApp con el Coordinador de Selección de CRESA-RETAIL S.A.S. nuevamente solicitando un poco de su tiempo para explicar el motivo de mi mensaje, sin embargo, ese día no hubo respuesta alguna por parte de él.
Observaciones	

Anexo 15

DIARIO DE CAMPO #5

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS** **PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #5	
Fecha:	24/06/2024
Actividad:	Socialización de la solicitud de registro de la opción de titulación para el Nivel de Grado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección
Descripción de actividades	Me contacté por medio de WhatsApp con el Coordinador de Selección de CRESA-RETAIL S.A.S. directamente para socializar sobre la solicitud, debido a que no obtuve respuesta de la Coordinadora de Capacitación. Le comenté sobre el proyecto de sistematización y solicité el permiso para poder acercarme a la organización y que me permitieran el ingreso a la misma, sin embargo, debido a que el Coordinador se encontraba en reunión, me indicó que me llamaría a las 11:45 AM del mismo día, a lo que estuve de acuerdo. El Coordinador, pese a indicar que se comunicaría, no realizó la llamada ni envió respuesta.
Observaciones	Se realizó contacto con él nuevamente ese día aproximadamente a las 17:00 PM, pero nuevamente, no emitió respuesta.

Anexo 16

DIARIO DE CAMPO #6

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS** **PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #6	
Fecha:	26/06/2024
Actividad:	Socialización de la solicitud de registro de la opción de titulación para el Nivel de Grado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección
Descripción de actividades	Me contacté por medio de WhatsApp con el Coordinador de Selección de CRESA-RETAIL S.A.S. nuevamente solicitando un poco de su tiempo para explicar el motivo de mi mensaje, sin embargo, ese día no hubo respuesta alguna por parte de él.
Observaciones	

Anexo 17

DIARIO DE CAMPO #7

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS** **PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #7	
Fecha:	01/07/2024
Actividad:	Socialización de la solicitud de registro de la opción de titulación para el Nivel de Grado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección
Descripción de actividades	Me contacté por medio de WhatsApp con el Coordinador de Selección de CRESA-RETAIL S.A.S. nuevamente solicitando un poco de su tiempo para explicar el motivo de mi mensaje, a lo que recibí la respuesta de que el Coordinador tendría reunión con Gerencia e insistiría en la aprobación de mi solicitud y el permiso de asistir.
Observaciones	Luego de aquello, no hubo respuesta alguna por parte del Coordinador.

Anexo 18

DIARIO DE CAMPO #8

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS** **PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #8	
Fecha:	03/07/2024
Actividad:	Socialización de la solicitud de registro de la opción de titulación para el Nivel de Grado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección
Descripción de actividades	Me contacté por medio de WhatsApp con el Coordinador de Selección de CRESA-RETAIL S.A.S. nuevamente solicitando información sobre la decisión de Gerencia sobre mi solicitud, sin embargo, no hubo respuesta alguna por parte del Coordinador.
Observaciones	

Anexo 19

DIARIO DE CAMPO #9

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS** **PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #9	
Fecha:	01/07/2024
Actividad:	Socialización de la solicitud de registro de la opción de titulación para el Nivel de Grado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección
Descripción de actividades	Me contacté por medio de WhatsApp con el Coordinador de Selección de CRESA-RETAIL S.A.S. nuevamente solicitando un poco de su tiempo para explicar el motivo de mi mensaje, a lo que recibí la respuesta de que el Coordinador tendría reunión con Gerencia e insistiría en la aprobación de mi solicitud y el permiso de asistir.
Observaciones	Luego de aquello, no hubo respuesta alguna por parte del Coordinador.

Anexo 20

DIARIO DE CAMPO #10

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS** **PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #10	
Fecha:	05/07/2024
Actividad:	Socialización de la solicitud de registro de la opción de titulación para el Nivel de Grado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección
Descripción de actividades	Me contacté por medio de WhatsApp con el Coordinador de Selección de CRESA-RETAIL S.A.S. nuevamente solicitando información acerca del proceso, y finalmente me indicó que podía acercarme a la empresa el día 9 de Julio del presente año para realizar la presentación del documento y solicitar el sello y la firma, a lo que respondí que podría acercarme luego de mi horario de clases. El Coordinador estuvo de acuerdo con lo mencionado.
Observaciones	

Anexo 21

DIARIO DE CAMPO #11

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS** **PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #11	
Fecha:	09/07/2024
Actividad:	Presentación de la solicitud de registro de la opción de titulación para el Nivel de Grado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	CRESA-RETAIL S.A.S.
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección
Descripción de actividades	Me acerqué a la empresa CRESA-RETAIL S.A.S. tal como había indicado el Coordinador, sin embargo, ya en el lugar me comentaron que la Gerente de Recursos Humanos había viajado a Quito días atrás por asuntos de trabajo, por lo que el documento solo pudo ser sellado con el sello de la empresa por parte del Coordinador. Asimismo, también se me indicó que me acerque nuevamente el día 11 de Julio, día en el que la Gerente ya estaría disponible para realizar la firma respectiva.
Observaciones	Además de no estar presente la Gerente de Recursos Humanos, no se presentaron otros inconvenientes.

Anexo 22

DIARIO DE CAMPO #12

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS** **PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #12	
Fecha:	11/07/2024
Actividad:	Presentación de la solicitud de registro de la opción de titulación para el Nivel de Grado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	CRESA-RETAIL S.A.S.
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección – Gerente de Recursos Humanos
Descripción de actividades	Me presenté nuevamente en la empresa CRESA-RETAIL S.A.S. tal como me había indicado el Coordinador de Selección. Ya en el lugar me dirigí al área de Recursos Humanos, lugar en el que me indicaron que el Coordinador estaba realizando teletrabajo, sin embargo, me permitieron el ingreso mientras la Gerente de Recursos Humanos se encontraba en reunión con el Coordinador y allí este le comentó mi solicitud y la importancia de su firma para poder completar mi proyecto de sistematización de experiencias. Luego de escuchar al Coordinador, finalmente la Gerente accedió a firmar el documento, completando la primera fase del proceso.
Observaciones	La Gerente se mostró un poco reacia a firmar el documento, sin embargo, luego de la explicación del Coordinador, y de la mención de que yo había realizado prácticas preprofesionales en el lugar el semestre anterior, finalmente realizó su firma.

Anexo 23

DIARIO DE CAMPO #13

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS** **PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #13	
Fecha:	15/07/2024
Actividad:	Socialización del proceso de aplicación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y del consentimiento informado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección
Descripción de actividades	Me contacté por medio de WhatsApp nuevamente con el Coordinador de Selección para solicitar el permiso de acercarme a las instalaciones de la organización con el fin de poder realizar la aplicación del Cuestionario de Estrés Laboral de OIT-OMS, así como del consentimiento informado que sería socializado en el lugar.
Observaciones	No obtuve respuesta alguna por parte del Coordinador.

Anexo 24

DIARIO DE CAMPO #14

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS** **PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #14	
Fecha:	17/07/2024
Actividad:	Socialización del proceso de aplicación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y del consentimiento informado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección
Descripción de actividades	Me contacté por medio de WhatsApp con el Coordinador de Selección de CRESA-RETAIL S.A.S., a lo que recibí la respuesta de que podría acercarme a la organización durante la semana siguiente para mostrar el formato del cuestionario de estrés laboral, así como el consentimiento informado. El Coordinador me indicó que, si era aprobado, podría aplicarlo durante esa semana en la organización.
Observaciones	

Anexo 25

DIARIO DE CAMPO #15

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS** **PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #15	
Fecha:	21/07/2024
Actividad:	Socialización del proceso de aplicación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y del consentimiento informado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Domicilio
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección
Descripción de actividades	Realicé las impresiones respectivas del Cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS y de los consentimientos informados que presentaría en la organización para su aplicación a los colaboradores.
Observaciones	

Anexo 26

DIARIO DE CAMPO #16

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #16	
Fecha:	23/07/2024
Actividad:	Socialización y aplicación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y del consentimiento informado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	CRESA-RETAIL S.A.S.
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección – Hermes Villacis – Jefferson Macías
Descripción de actividades	Me presenté en la empresa CRESA-RETAIL S.A.S. para realizar la presentación del Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS al Coordinador de selección, quien luego de revisar ambos documentos, estuvo de acuerdo en que podía aplicarlo y me autorizó poder implementar la herramienta ese mismo día con los colaboradores presentes. El cuestionario solo pudo ser implementado a dos de los colaboradores que estaban en el área, ya que el resto de ellos se encontraban en una capacitación en Sala Guayaquil, lugar donde realizan los programas en la empresa.
Observaciones	El Coordinador me indicó que las capacitaciones serían toda la semana, por lo que estaba autorizada a asistir los siguientes días para la aplicación de la herramienta.

Anexo 27

DIARIO DE CAMPO #17

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #17	
Fecha:	24/07/2024
Actividad:	Aplicación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y del consentimiento informado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	CRESA-RETAIL S.A.S.
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Ney Malavé – Arantxa Lozada – Edwin Castro
Descripción de actividades	Me presenté en la empresa CRESA-RETAIL S.A.S. para continuar con la aplicación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el consentimiento informado, obteniendo la firma y la evaluación concluida de tres colaboradores del área de Recursos Humanos.
Observaciones	El Coordinador esta vez no se encontró presente durante el proceso, y los demás colaboradores estaban en capacitación.

Anexo 28

DIARIO DE CAMPO #18

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #18	
Fecha:	25/07/2024
Actividad:	Aplicación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y del consentimiento informado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	CRESA-RETAIL S.A.S.
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección – Victor Campuzano
Descripción de actividades	Me presenté en la empresa CRESA-RETAIL S.A.S. para continuar con la aplicación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el consentimiento informado, obteniendo la firma y la evaluación concluida de un colaborador del área de Recursos Humanos.
Observaciones	El Coordinador indicó que la mayoría de los colaboradores no estarían disponibles ese día, por lo que solo podría obtener la participación de ese único colaborador, así como también mencionó que el día siguiente (viernes 26) era mejor que no asista porque era probable que ningún colaborador pueda realizar el cuestionario, debido a las capacitaciones.

Anexo 29

DIARIO DE CAMPO #19

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #19	
Fecha:	29/07/2024
Actividad:	Aplicación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y del consentimiento informado
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	CRESA-RETAIL S.A.S.
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Coordinador de Selección – Yun Choez – Andrea Rugel – Gabriela Alarcón – John Velarde
Descripción de actividades	Me presenté en la empresa CRESA-RETAIL S.A.S. para continuar con la aplicación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el consentimiento informado, obteniendo la firma y la evaluación concluida de los cuatro últimos colaboradores del área de Recursos Humanos. Esa semana ya no había capacitaciones, por lo que fue más sencillo realizar la aplicación de las pruebas. Finalmente le indiqué al Coordinador que había concluido las evaluaciones, y le agradecí por la ayuda brindada.
Observaciones	

Anexo 30

DIARIO DE CAMPO #20

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #20	
Fecha:	01/08/2024
Actividad:	Tutorías de Sistematización de experiencias
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Msc. Fabricio Escorza
Descripción de actividades	Presenté a mi tutor el informe de investigación para su corrección, en el que se visualizó un avance hasta el apartado de Organización y procesamiento de la información. El tutor luego procedió a explicar el apartado de Análisis de la información, Justificación, Caracterización de los beneficiarios, Interpretación, Principales logros del aprendizaje y la Conclusión. El tutor indicó que los avances para la siguiente tutoría se realizarían de acuerdo con mis capacidades.
Observaciones	

Anexo 31

DIARIO DE CAMPO #21

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

DIARIO DE CAMPO #21	
Fecha:	08/08/2024
Actividad:	Tutorías de Sistematización de experiencias
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Msc. Fabricio Escorza
Descripción de actividades	Presenté a mi tutor el informe de investigación para su corrección, en el que se visualizó un avance hasta el apartado de Caracterización de los beneficiarios. El análisis de la información se realizó de la manera correcta y el tutor expresó que no debía realizar cambios en la información. Luego procedió a explicar el apartado de Interpretación, Principales logros del aprendizaje y la Conclusión y Recomendaciones. El tutor también indicó que, para la siguiente tutoría, el documento debía estar terminado.
Observaciones	

Anexo 32

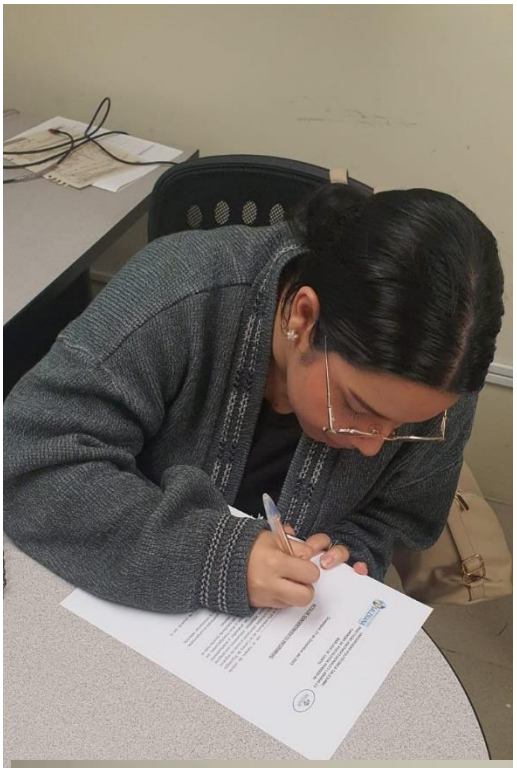
DIARIO DE CAMPO #22

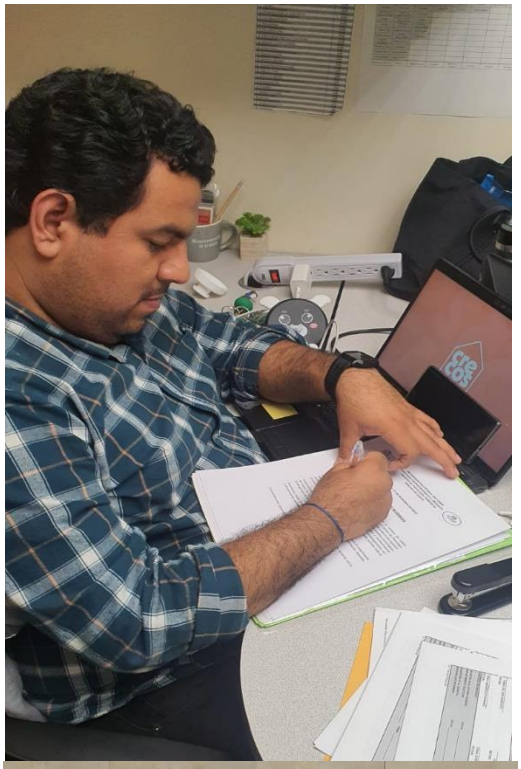
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR	**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA** **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN** **CARRERA DE PSICOLOGÍA**

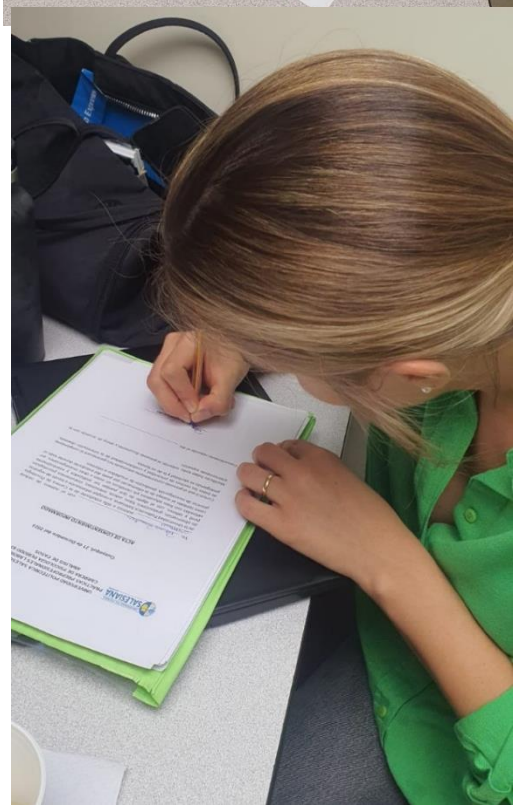
DIARIO DE CAMPO #22	
Fecha:	15/08/2024
Actividad:	Tutorías de Sistematización de experiencias
Investigador/Observador:	Meliza Azucena Zamora Chóez
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Personas que intervienen:	Meliza Zamora – Msc. Fabricio Escorza
Descripción de actividades	El tutor realizó la revisión del documento y finalmente mandó a corregir detalles pequeños de acuerdo con las Normas APA. Indicó que la interpretación de los resultados estaba bien realizada, además de explicar la realización del apartado de anexos, índice de contenido, así como también indicó que adjunte los certificados.
Observaciones	

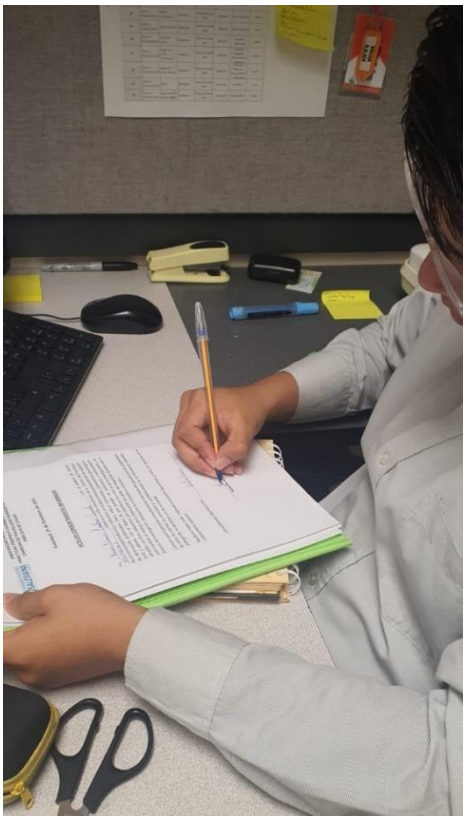
Anexo 33

FOTOS DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS









JAPÓN
cresa
crecos
es Créditos Económicos
Misión
SAMSUNG
orve hogar
Visión
Consolidarnos como la empresa número 1 en rentabilidad por medio de la comercialización de artículos para el hogar y movilidad con una cultura integrada.
Loro Bús
JAPÓN MOTOS