



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE GUAYAQUIL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL ESTRÉS EN LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR
INDUSTRIAL DE GUAYAQUIL**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
título de Licenciatura en Administración de Empresas. Artículo Académico

**AUTOR: Joel Ilvis Yuquilema
TUTOR: Ing. Yeni Ordoñez**

Guayaquil – Ecuador

2024-2025

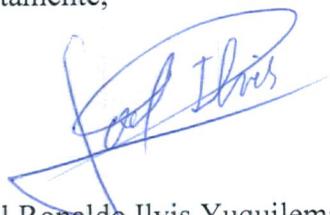
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO
DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Joel Ronaldo Ilvis Yuquilema con documento de identificación No. 0952293918, 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 del Artículo Académico: ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL ESTRÉS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE GUAYAQUIL, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Administración de Empresas, 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, 14 de marzo del 2025.

Atentamente,



Joel Ronaldo Ilvis Yuquilema
0952293918

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, JOEL RONALDO ILVIS YUQUILEMA con documento de identificación N°
0952293918; manifiesto que:

Soy El autor y responsable del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro
la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de
manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 14 de marzo del año 2025.

Atentamente,



Joel Ronaldo Ilvis Yuquilema
C.I.0952293918

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **YENI MARITZA ORDOÑEZ LEÓN** con documento de identificación N° 1102477583, docente de la Universidad **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL ÉSTRES EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE GUAYAQUIL**, realizado por **Joel Ronaldo Ivis Yuquilema** con documento de identificación N° **0952293918**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Artículo Académico** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 14 de marzo del 2025

Atentamente,



MBA. Yeni Martiza Ordóñez León
Docente tutor
C.I: 1102477583

Análisis de los efectos del estrés en la productividad laboral de las medianas empresas del sector industrial de Guayaquil

Analysis of the effects of stress on labor productivity in medium-sized companies in the industrial sector of Guayaquil

Nombre apellido (Universidad) (correo)

Resumen

El estrés laboral se ha convertido en un desafío cada vez más significativo en las medianas empresas del sector industrial de Guayaquil, impactando tanto la productividad como el bienestar de los colaboradores. Esta investigación se propone analizar los efectos del estrés en la productividad laboral, a la vez que identifica las variables que lo originan y su efecto en el desempeño de los colaboradores. Para llevar a cabo este estudio, se aplicó una metodología mixta que combinó encuestas dirigidas a los colaboradores, recolectando datos cuantitativos, y entrevistas en profundidad que permitieron un análisis cualitativo. Los resultados obtenidos muestran que las principales fuentes de estrés están vinculadas a una alta carga de trabajo, la presión por obtener resultados y los conflictos interpersonales, lo cual se traduce en una menor concentración, disminución de la productividad y un aumento del agotamiento tanto físico como mental. En la sección de discusión, se compararon estos hallazgos con investigaciones previas, subrayando la gran necesidad de implementar estrategias organizacionales que ayuden a reducir el estrés. Entre estas estrategias se destacan programas de bienestar, la obtención de flexibilidad laboral y la mejora en la comunicación interna, cuyos elementos son claves para favorecer un ambiente laboral más saludable y productivo. En conclusión, el estrés laboral impacta negativamente en la productividad y requiere una gestión efectiva por parte de las empresas para mejorar el rendimiento y la satisfacción de cada colaborador.

Palabras claves

Estrés laboral, Productividad, Bienestar organizacional, Medianas empresas, Sector industrial.

Abstract

Work stress has become an increasingly significant challenge in medium-sized companies in the industrial sector of Guayaquil, impacting both productivity and the well-being of employees. This research aims to analyze the effects of stress on labor productivity, while identifying the variables that cause stress and its effect on employee performance. In order to carry out this study, a mixed methodology was applied, combining surveys directed to employees, collecting quantitative data, and in-depth interviews that allowed a qualitative analysis. The results obtained show that the main sources of stress are linked to a high workload, the pressure to obtain results and interpersonal conflicts, which results in lower concentration, decreased productivity and increased physical and mental exhaustion. In the discussion section, these findings were compared with previous research, highlighting the great need to implement organizational strategies to help reduce stress. Among these strategies are wellness programs, obtaining work flexibility and improving internal communication, all of which are key elements in favoring a healthier and more productive work environment. In conclusion, work stress has a negative impact on productivity and requires effective management by companies to improve the performance and satisfaction of each employee.

Keywords

Work stress, Productivity, Organizational well-being, Medium-sized companies, Industrial sector.

Introducción

Antiguamente los seres humanos vivieron en pequeñas bandas de cazadores-recolectores, en un entorno agresivo, peligroso y desfavorable ante los peligros de la naturaleza, tales como: los cambios climáticos, las enfermedades y epidemias, los ataques de animales salvajes y entre humanos (guerras y conflictos) de sus mismas regiones, como también la presión social y cultural. Las familias se enfrentaban a desafíos y peligros, por que salían a conseguir los alimentos cada día para sobrevivir.

Además, en aquellos tiempos no tenía tecnología ni conocimiento científico como en la actualidad lo tenemos. ante el problema familiar o individual, enfermedades entre otros buscaba alternativas de solución. en caso de enfermedades o heridas experimentaban utilizando plantas que probablemente podría ser medicinal y mediante su aplicación y progreso de curación determinaban como planta medicinal natural curativa para diferentes enfermedades. Por ende, en la antigüedad relacionaban como enfermedad: el estado de ansiedad, preocupación, agotamiento, falta de energía, la tristeza y el coraje. Sin embargo, los estudios científicos determinan que el estrés es la causa principal de las enfermedades en las personas.

En el siglo XXI por los avances tecnológicos y la investigación científica el ser humano va evolucionando de manera que comienza dando un orden de vida ante una sociedad cambiante por sus diferentes factores que se presentan que a la vez su proceso se va volviendo cada vez más competitivo en ámbito empresarial, laboral, cultural, educativo, social y cultural. Por ende, las personas deben estar preparados en conocimiento en diferentes áreas con el objetivo de enfrentar ante cualquier situación. Un ejemplo en el año 2020 en donde la pandemia de COVID-19, ante su llegada nadie estuvo preparado para enfrentar aquel Virus que cobro vidas humanas, afecto en diferentes campos tales como: en lo material, económico, educativo, laboral, salud emocional de las familias por el miedo a la enfermedad, aislamiento social, incertidumbre, carga emocional entre otros. Las familias y empresas tuvieron que tomar estrategias, métodos, medidas restricción.

Sin embargo, la pandemia afectó a nivel mundial la economía financiera en todos de los países Latinoamericanos donde ya se encontraban en Crisis económicas, Financieras, social, política y etc. Según Oyarvide y Ramírez (2021), mencionaron que ninguna organización, estado o nación esperaba esta crisis mundial, aun menos nuestro País Ecuador que se encontraba con una tasa alta de desempleo y falta de recursos para cubrir los salarios de sus colaboradores. Por lo cual, la llegada de la pandemia dio un impulso más hacia una verdadera Crisis mundial afectando muchos sectores que producían economía a nuestro País. Por ende, muchas empresas, industrias y organizaciones comenzaron hacer nueva estructura de trabajo, producción y fabricación, para poder sobre salir y no permitir que los años de funcionamiento sean en vano. Tanto así, aquellos que iban a encontrar con nuevos desafíos eran los colaboradores, muchos de ellos sin importa en el camino la presión, el

agotamiento por el estrés tomaron aquel desafío y decidieron llevar a cabo levantar la económica del País.

En lo que concierne ahora es que estamos viviendo una época en donde muchas empresas no están tomando en cuenta el estado emocional de su colaborador, sin importar sobrecarga de trabajo con el fin de cumplir sus objetivos o beneficios económicos para la empresa, dejando a un lado la salud emocional de los colaboradores. Por eso mediante esta investigación se aborda en un tema que afecta y se considera muy importante mantener el equilibrio emocional en la realización y cumplimiento de los objetivos, metas de cada empresa que establece para lograr mayor resultado con éxito.

El origen del estrés y como sus efectos se muestran en diferentes circunstancias, una de las definiciones del Estrés que proviene de un término griego "stringere" que da por significado provocar una tensión, angustia o impotencia, producto de una situación o sentimiento de alerta. Según Cueto (2020), "el estrés como término dentro de las ciencias de salud es factor fisiológico y de conductas que se produce cuando se enfrentan en situaciones de desafíos o retos".

Por ende, al llevarlo al campo laboral el estrés se lo define como un fenómeno creciente que afecta tanto a los colaboradores como a las organizaciones y podemos observar que en el contexto de las medianas empresas del sector industrial de Guayaquil. Y mediante esta investigación presentamos que el estrés laboral es originado por factores como: largas jornadas, presión por resultados, o ambientes de trabajo poco favorables, puede tener un impacto directo en la salud física y emocional en los colaboradores. Estas condiciones, combinadas con entornos laborales poco saludables, incrementan el nivel de estrés entre los trabajadores, afectando su desempeño y bienestar (Chonana & García, 2023).

Esto, a su vez, influye en su desempeño, reduciendo la productividad y afectando los objetivos organizacionales. Se sabe que en un entorno donde la eficiencia y la competitividad son esenciales debido a las exigencias competitivas del mercado, las medianas empresas enfrentan un desafío de identificar y resolver los factores estresores que podrían estar afectando a su fuerza laboral, los efectos del estrés laboral son múltiples y de gran impacto. De forma individual, los colaboradores experimentan fatiga, falta de motivación, baja autoestima y un desgaste en su salud física y mental. Desde una perspectiva organizacional, el estrés se traduce en una disminución de la productividad, aumento del ausentismo, alta rotación de personal y errores en los procesos productivos, lo que afecta negativamente la competitividad de las empresas (Gallegos & Castillo, 2022).

Este estudio se propone analizar los efectos del estrés en la productividad laboral de las medianas empresas del sector industrial de Guayaquil, integrando un enfoque mixto que combina datos cuantitativos y cualitativos. A través de esta investigación, se busca proporcionar una visión integral del problema, identificando las principales causas del estrés y su relación con los niveles de productividad, con el objetivo de ofrecer recomendaciones prácticas que beneficien tanto a los colaboradores como a las organizaciones. En Latinoamérica, el estrés laboral ha sido un campo de estudio muy extenso debido a su influencia en la productividad y en el bienestar de los colaboradores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala las altas demandas laborales y la falta de control sobre

las tareas son factores principales que generan estrés, lo cual afecta la eficiencia organizacional (OIT, 2020). También es necesario conocer que padecer de estrés es el resultado de vivir preocupado o amenazado. Y dentro de las amenazas se encuentran: casos de problemas laboral, familiares o inestabilidad económica, enfermedades, falta de estudios, inseguridades sobre el futuro y los problemas laborales (Organización Mundial de la Salud, 2020).

En Ecuador, el estrés laboral se ha convertido en un obstáculo en la seguridad y salud del trabajo que impacta a varios sectores productivos. Según Panchano (2019) "señala que el 65% de los trabajadores en industrias ecuatorianas manifiestan síntomas de estrés relacionados con jornadas laborales extensas y presión por el cumplimiento de los objetivos organizacionales". Asimismo, podemos observar que el Ministerio de Trabajo de Ecuador (2022), "ha impulsado programas para mejorar el ambiente laboral y reducir los niveles de estrés, pero su alcance sigue siendo limitado". En Guayaquil, como principal polo industrial del país, el estrés laboral se evidencia en medianas empresas del sector industrial, donde las largas jornadas y las demandas operativas generan un impacto directo en la productividad. Según un estudio local realizado por Ainhoa & Antonio (2024), el 70% de los colaboradores afirman que el estrés tiene un efecto perjudicial en su rendimiento laboral. Estas estadísticas subrayan la urgencia de implementar intervenciones específicas para reducir el impacto del estrés en la productividad empresarial.

En el contexto de Guayaquil, las medianas empresas del sector industrial desempeñan un papel de suma importancia en la economía local. Sin embargo, el sector industrial de guayaquil enfrenta desafíos específicos en la gestión del estrés laboral, lo cual puede causar efectos negativos en su productividad como en la estabilidad económica y el desarrollo social de la región (Ministerio de Trabajo, 2022). Por ello, es esencial realizar un análisis detallado que pueda identificar y proponer soluciones efectivas para disminuir los efectos desfavorables del estrés en el ambiente laboral. Las medianas empresas son fundamentales no solo por su contribución significativa a la generación de empleo, sino también por su impacto en el crecimiento económico de la ciudad de Guayaquil. Pese a su importancia, refleja niveles altos de estrés entre los colaboradores que representan un desafío crítico que requieren de atención y acción inmediata (Ministerio de Trabajo, 2022).

Cuando el estrés laboral, no se gestiona de manera apropiada, va a repercutir de forma negativa no tanto en el bienestar físico y psicológico de los colaboradores, sino que también impactará en los indicadores claves dentro de la productividad organizacional, tales como la eficiencia, la calidad de los productos y la capacidad de innovación. Estudios en Latinoamérica han demostrado que los ambientes laborales caracterizados por altos niveles de estrés tienden a experimentar un mayor índice de rotación de personal, incremento del ausentismo y deterioro del clima laboral (Benalcázar et al., 2021). En la ciudad de Guayaquil existen altas demandas del sector industrial y los recursos para gestionar el bienestar laboral son limitados, el estudio de este problema nos permite identificar las causas específicas del estrés y a la vez proponer estrategias efectivas para su mitigación. Además, abordar este fenómeno es crucial para fomentar la sostenibilidad empresarial, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y potenciar la competitividad del sector industrial en el mercado global (Duque et al., 2022).

Para alcanzar el objetivo general de analizar los efectos del estrés en la productividad laboral de las medianas empresas del sector industrial de Guayaquil, se plantean los siguientes objetivos específicos: identificar los principales factores que generan estrés en los colaboradores de este sector, determinando cómo influyen en su desempeño y bienestar; evaluar el impacto del estrés en la productividad laboral, considerando indicadores como la concentración, el cumplimiento de tareas y la eficiencia en el trabajo; y proponer estrategias organizacionales que permitan mitigar los efectos del estrés y mejorar el ambiente laboral, fomentando el bienestar y la productividad en las empresas estudiadas.

Materiales y métodos

Metodología

El siguiente trabajo plantea un enfoque mixto, evaluando desde una perspectiva cualitativa y cuantitativa la problemática para una comprensión general y una recopilación de diversos datos que permiten analizar desde un panorama más amplio la problemática planteada con el fin de obtener resultados más precisos.

Población y muestra

Las encuestas fueron diseñadas de manera aleatoria, para aplicarse de manera virtual para habitantes del sector de la ciudad de Guayaquil, tanto para zonas urbanas como rurales, y se aplicaron para habitantes de diferentes niveles socioeconómicos y clasificados en rangos de edad, se acompaña esta encuesta con entrevistas a personas clave para reconocer el desarrollo de los trabajadores en empresas medidas y grandes ubicadas en la ciudad de Guayaquil.

La población está comprendida por 707 090 habitantes según el INEC (2024), donde se diseña la muestra mediante varios parámetros y la fórmula de muestra finita que se detalla a continuación:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Aplicando un nivel de confianza del 95% con un error de estimación del 5% y una probabilidad de éxito del 50% se obtiene una muestra representativa de 384 personas, la cual será aplicada en la encuesta (Anexo 1).

Para la recolección de datos cualitativos se aplicaron entrevistas con cinco preguntas estructuradas hacia varios trabajadores de empresas industriales para analizar el impacto del estrés en el lugar de trabajo y relacionarlo con la información cuantitativa buscando proponer soluciones que permitan mejorar la calidad y rendimiento laboral de los trabajadores bajo condiciones de estrés constante.

Resultados

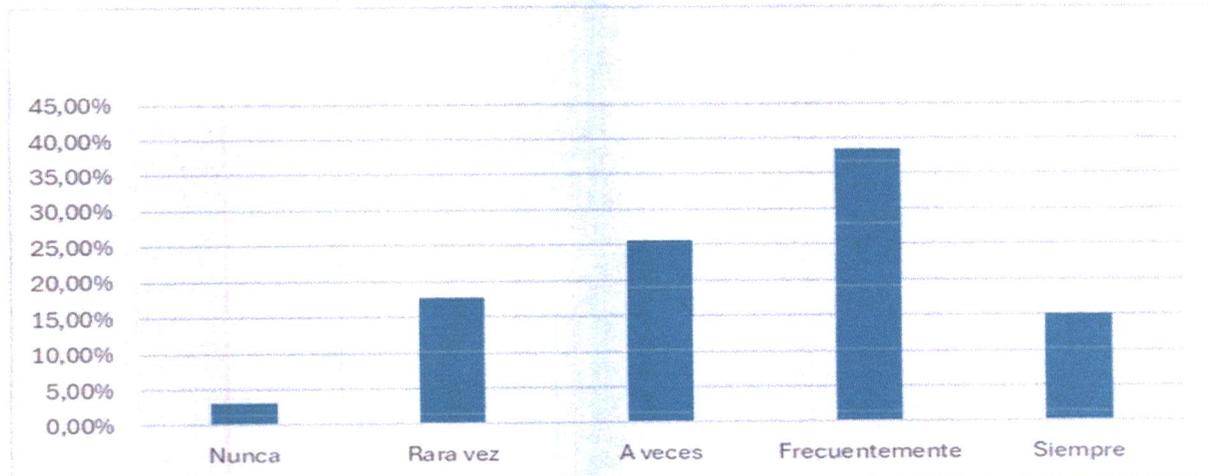
Con relación al primer objetivo específico, se logró identificar los principales factores de estrés que afectan a los trabajadores en las medianas empresas del sector industrial de Guayaquil. A través de los datos recopilados, se evidenció que la sobrecarga laboral, los plazos ajustados, la falta de recursos y la inestabilidad en los roles laborales son

los principales generadores de estrés en el entorno de trabajo. Estos hallazgos coinciden con estudios previos que destacan la influencia de estas variables en la salud ocupacional y el rendimiento de cada colaborador.

Los resultados de la encuesta sobre género muestran que el 59,40% de los participantes se identifican como masculinos, mientras que el 39,10% se identifican como femeninos. Por otro lado, un 1,60% de los encuestados prefirió no revelar su género. En cambio, sobre el nivel educativo más alto alcanzado indican que la mayoría de los participantes han completado la educación secundaria, representando el 36,50% del total. Le sigue la educación universitaria con un 34,90%, mientras que un 19,30% ha alcanzado la educación técnica. En menor proporción, el 6,30% de los encuestados ha realizado estudios de posgrado, y solo el 3,10% cuenta con educación primaria como su nivel más alto.

Mediante la encuesta también se verificó sobre el tiempo que los colaboradores llevan trabajando en la empresa muestran que el 34,90% tiene una antigüedad de entre 1 y 3 años, siendo el grupo más representativo. Le sigue el 30,70% de colaboradores con menos de 1 año en la empresa. Por otro lado, el 15,60% ha trabajado entre 4 y 6 años, mientras que el 18,80% lleva más de 6 años en las empresas del sector industrial en diferentes áreas de trabajo que le han sido asignado para llevar a cabo su desempeño laboral.

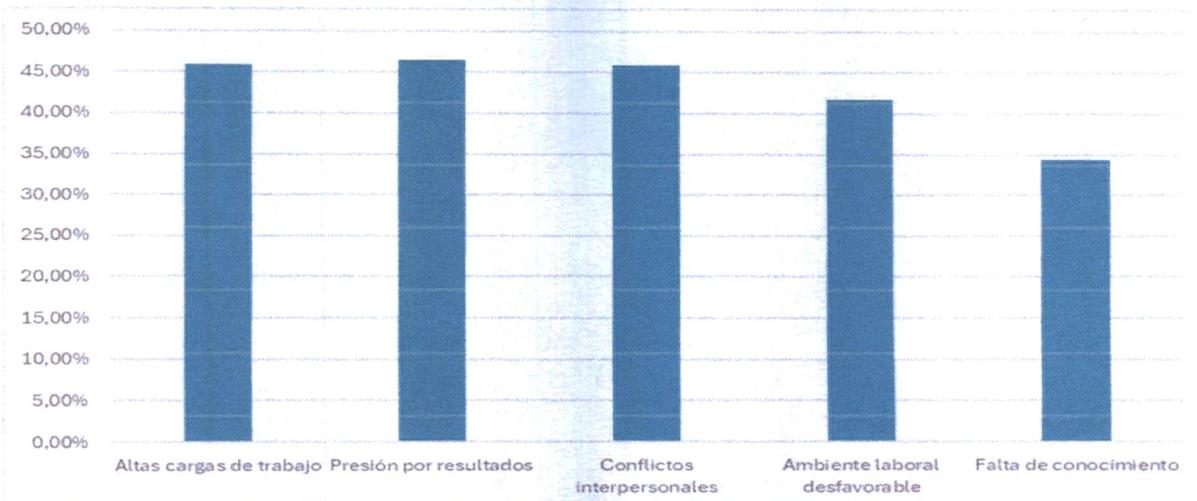
Figura 1.
Frecuencia de estrés de los encuestados en el trabajo



Fuente: Encuestas a colaboradores del sector industrial de Guayaquil por formulario de Google.

Los resultados de la encuesta sobre la frecuencia con la que los trabajadores experimentan estrés relacionado con su trabajo muestran que la mayoría, con un 38,50%, lo experimenta con frecuencia, mientras que un 25,50% lo siente ocasionalmente. Además, el 15,10% de los encuestados indica que siempre experimenta estrés laboral. Por otro lado, un 17,70% menciona que rara vez siente estrés en el trabajo, y solo el 3,10% afirma que nunca lo experimenta.

Figura 2.
Factores estresantes en el lugar de trabajo

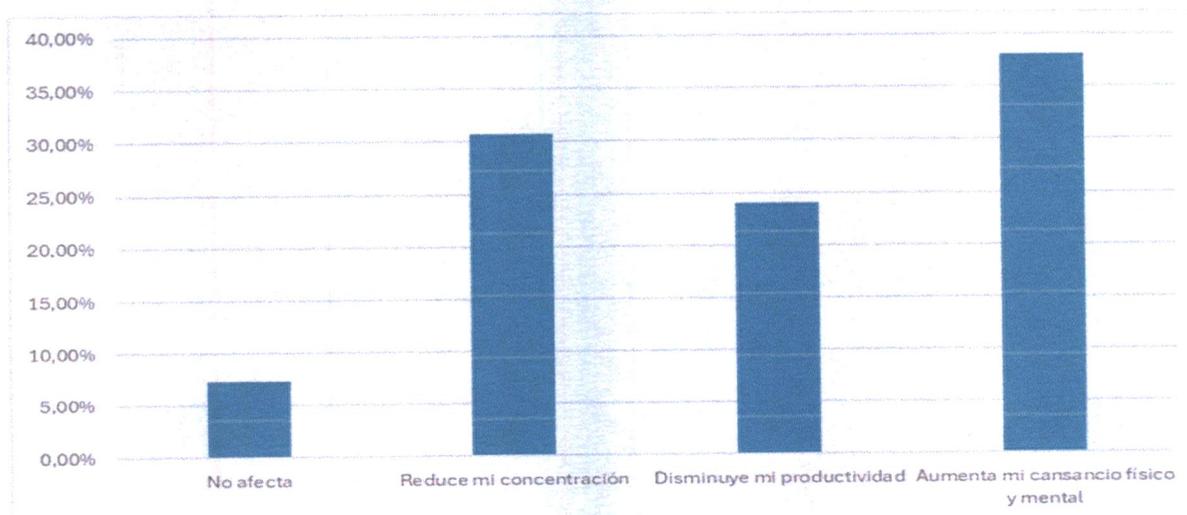


Fuente: Encuestas a colaboradores del sector industrial de Guayaquil por formulario de Google.

Los resultados de la encuesta muestran que los factores más estresantes en el lugar de trabajo son, en primer lugar, la presión por resultados, con un 46,40%, seguida de cerca por las altas cargas de trabajo y los conflictos interpersonales, ambos con un 45,80%. Además, un 41,70% de los encuestados consideran que un ambiente laboral desfavorable contribuye al estrés, mientras que un 34,40% señalan la falta de conocimiento como un factor relevante en su estrés laboral.

A continuación, **analizando el segundo objetivo específico** observaremos en la siguiente gráfica que también se cumplió con dicho objetivo, ya que los resultados demostraron que el estrés disminuye la concentración, aumenta la cantidad de errores, reduce la motivación y, en consecuencia, afecta negativamente el desempeño general de los trabajadores. La mayoría de los encuestados y entrevistados afirmaron que la presión constante y la falta de medidas de apoyo organizacional generan agotamiento, lo que reduce su eficiencia y calidad en el trabajo.

Figura 3.
Efectos del estrés en el desempeño laboral

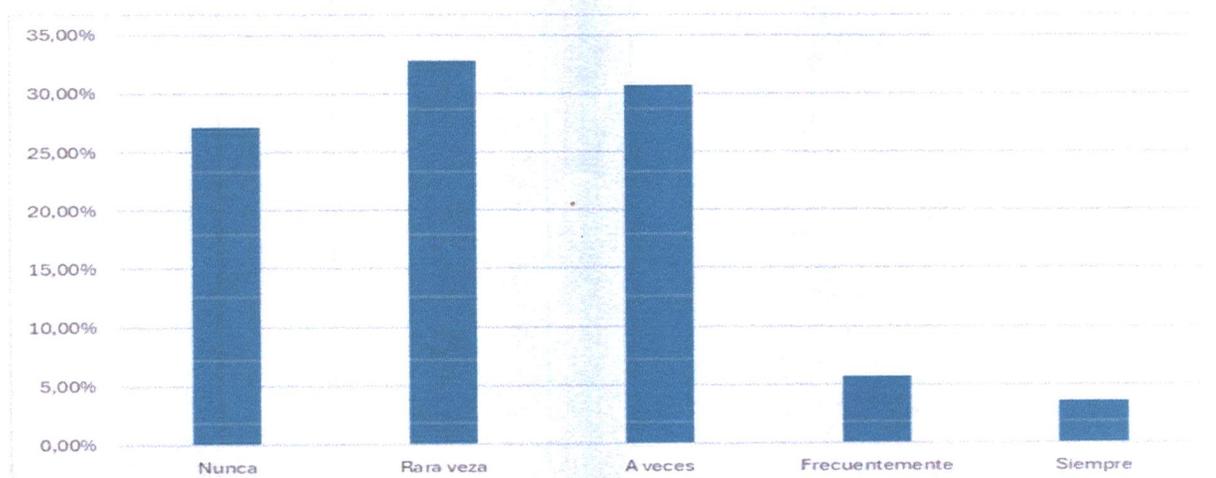


Fuente: Encuestas a colaboradores del sector industrial de Guayaquil por formulario de Google.

Los resultados de la encuesta indican claramente que el estrés tiene un impacto

considerable en el desempeño laboral de los colaboradores. Con un 38% de los encuestados mencionaron que el estrés aumenta su cansancio físico y mental, lo que podría poner en riesgo su capacidad para llevar a cabo los trabajos de manera eficiente. Además, el 30,70% asegura que el estrés reduce su concentración, lo que afecta su capacidad de enfocarse en las actividades laborales. Un 24% afirma que disminuye su productividad, lo que puede llevar a una menor eficacia en el cumplimiento de objetivos. Solo el 7,30% menciona que el estrés no tiene un impacto en su desempeño.

Figura 4.
Apoyo frente al estrés laboral

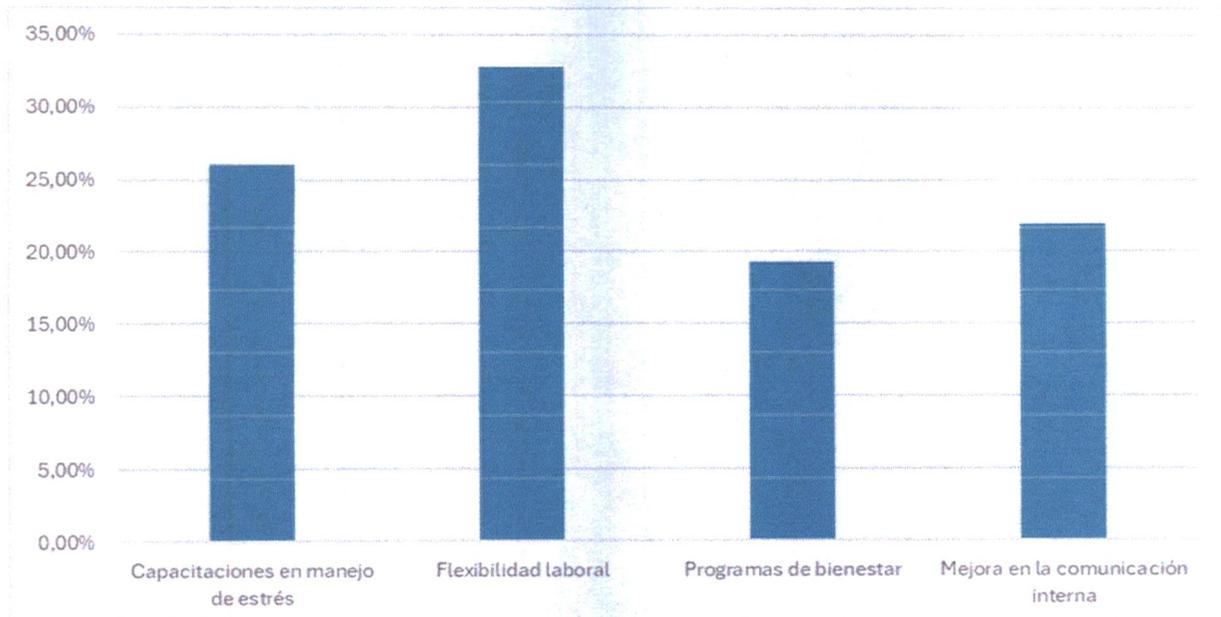


Fuente: Encuestas a colaboradores del sector industrial de Guayaquil por formulario de Google.

Los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores no recibe un apoyo constante de la empresa para manejar el estrés laboral. Un 27,10% afirma que nunca recibe apoyo, mientras que un 32,80% lo recibe rara vez. Además, el 30,70% señala que el apoyo es solo ocasional. Solo un pequeño porcentaje, el 5,70%, indica que recibe apoyo frecuente, y un 3,60% asegura que siempre recibe ayuda de la empresa en este aspecto.

En relación al tercer objetivo específico: Como resultado de las encuestas realizadas, se evaluaron las estrategias que los colaboradores y la empresa aplican para gestionar el estrés y su efectividad. Se encontró que, aunque algunos trabajadores recurren a pausas activas, técnicas de respiración o comunicación con supervisores, la empresa no ofrece suficientes recursos estructurados para apoyar la gestión del estrés. Esto refuerza la necesidad de implementar programas de bienestar, mejorar la comunicación interna y fomentar políticas que promuevan un ambiente laboral más saludable y productivo. Por ende, verifiquemos en la siguiente gráfica los resultados obtenidos.

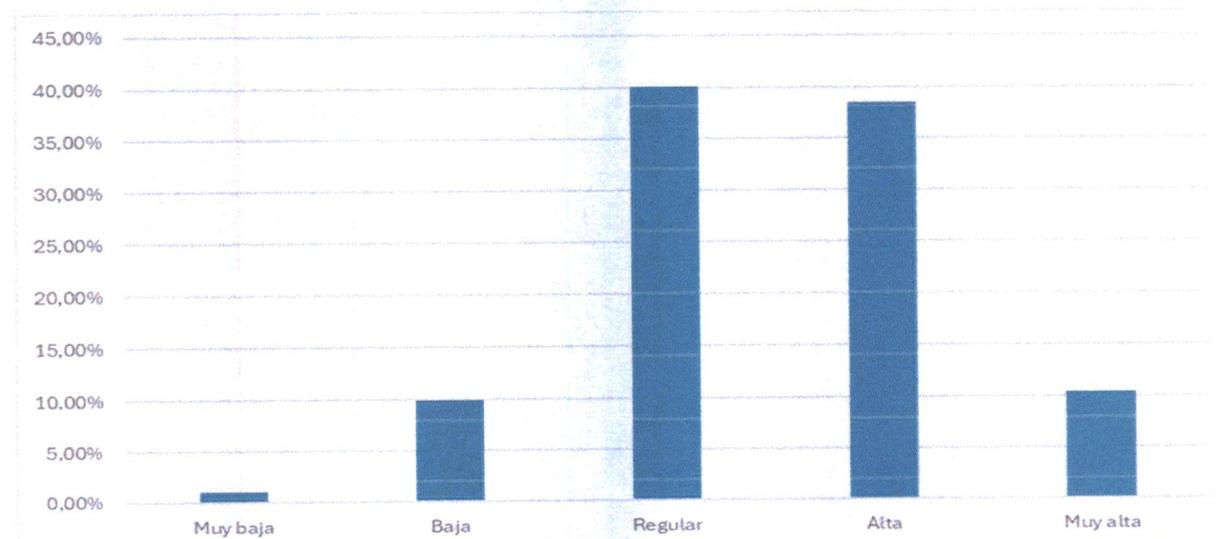
Figura 5.
Estrategias de apoyo frente al estrés laboral



Fuente: Encuestas a colaboradores del sector industrial de Guayaquil por formulario de Google.

Según los resultados, el apoyo que cada colaborador consideran más útil para reducir el estrés laboral es la flexibilidad laboral, con un 32,80%. Le siguen las capacitaciones en manejo de estrés, que un 26% considera importantes. Además, un 21,90% menciona que una mejora en la comunicación interna sería beneficiosa para aliviar el estrés, y un 19,30% opta por programas de bienestar.

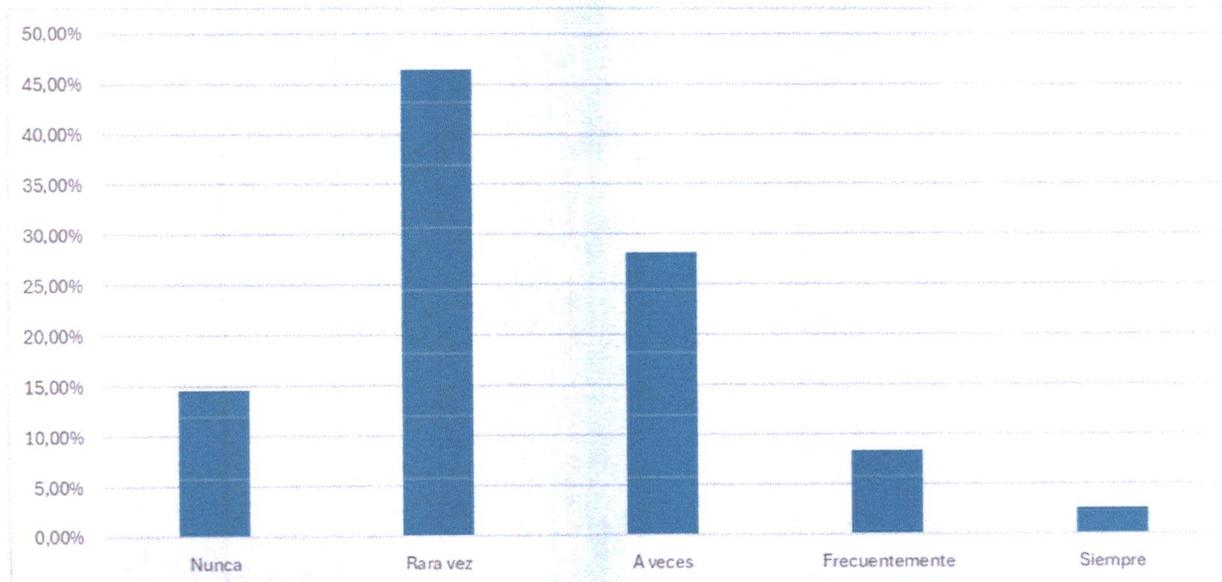
Figura 6.
Productividad general reciente de los encuestados



Fuente: Encuestas a colaboradores del sector industrial de Guayaquil por formulario de Google.

Los resultados indican que la mayoría de los colaboradores considera que su productividad en las últimas semanas ha sido regular, con un 40,10%. Un 38,50% califica su productividad como alta, mientras que un 10,40% la califica como muy alta. Por otro lado, solo un 9,90% siente que su productividad ha sido baja, y un 1% la califica como muy baja.

Figura 7.
Implementación de estrategias para el bienestar laboral



Fuente: Encuestas a colaboradores del sector industrial de Guayaquil por formulario de Google.

Los resultados indican que la mayoría de los empleados percibe que la empresa implementa cambios para mejorar el bienestar laboral y la productividad de manera insuficiente. Un 46,40% asegura que estos cambios ocurren rara vez, mientras que un 28,10% menciona que sucede solo a veces. Un 14,60% afirma que nunca se implementan cambios en este sentido, mientras que un 8,30% señala que los cambios ocurren con frecuencia, y solo un 2,60% cree que siempre se implementan acciones para mejorar estas áreas.

Entrevista

Para el desarrollo de la entrevista se seleccionaron 5 profesionales quienes laboran en empresas industriales con un tiempo de experiencia de más de 2 años como mínimo, estos expertos trabajan en empresas de exportación de frutas, Fabricación farmacéutica y producción alimentaria.

Tabla 1.**Análisis de pregunta 1**

Pregunta 1: Desde su experiencia, ¿cuáles son los principales factores que generan estrés en su lugar de trabajo?	
Entrevistado 1	Los principales factores de estrés en mi lugar de trabajo son la sobrecarga de tareas, los plazos ajustados que constantemente se nos imponen, y la falta de recursos para cumplir con las expectativas.
Entrevistado 2	En mi caso, los principales factores de estrés son los conflictos con algunos compañeros de trabajo y la constante presión para cumplir con los objetivos y metas establecidos sin considerar el tiempo adecuado para realizarlos.
Entrevistado 3	Los aspectos que más me generan estrés puedo incluir la inseguridad laboral, provocada por la constante rotación de personal, así como la indeterminación en la carga de trabajo, que a menudo no se comunican con anticipación necesaria.
Entrevistado 4	Otro factor que me estresa mucho es la falta de reconocimiento por el esfuerzo realizado, sumado a la sobre carga laboral, especialmente en los momentos en los que no se brinda el tiempo suficiente para descansar o cumplir con las tareas que nos asignan de manera efectiva.
Entrevistado 5	Además, la inestabilidad de los horarios y la presión permanentes en el ambiente laboral contribuyen a una sensación de incertidumbre y ansiedad que resulta difícil de sobrellevar.
Análisis: Los factores de estrés en el ambiente laboral son una realidad que se pudo compartir entre los entrevistados, aunque cada uno visualiza de diferente manera los aspectos. De manera general, la sobrecarga de trabajo y la presión por cumplir una demanda ajustada de un servicio que se presentan como temas recurrentes, identificados por varios factores que generan los principales efectos del estrés. Como también, la falta de recursos adecuados y la inseguridad laboral se destacan como factores que contribuyen a generar una sensación de incertidumbre entre los trabajadores. Otros aspectos relevantes a considerar son los conflictos interpersonales y la falta de reconocimiento, los cuales impactan tanto en el bienestar emocional como en la motivación de los colaboradores.	

Tabla 2.**Análisis de pregunta 2**

Pregunta 2: ¿Cómo cree que el estrés laboral afecta su desempeño y el de sus compañeros en términos de productividad?	
Entrevistado 1	El estrés laboral muchas de las veces nos producen efectos negativos tanto en mi rendimiento como el de mis compañeros, porque dificultad nuestra concentración y nos lleva a cometer más errores, por lo cual, nos retrasamos en cumplir con los trabajos que se nos establecen.
Entrevistado 2	El estrés tiene un impacto significativo en la productividad porque reduce nuestra moral, aumenta la irritabilidad y hace que la calidad del trabajo disminuya, lo cual puede retrasar los proyectos.
Entrevistado 3	Cuando me encuentro oprimido al estrés, mi productividad sufre un pequeño descenso considerable. La dificultad para concentrarme en

	mi trabajo, esta sumada al agotamiento físico y mental que hace que el nivel de calidad de mi trabajo se observe seriamente afectado.
Entrevistado 4	Además, el estrés en el trabajo se refleja de forma grave en el rendimiento de los colaboradores, causando agotamiento, falta de motivación y una visible disminución de la eficiencia, lo que resulta en un desempeño laboral inferior al esperado.
Entrevistado 5	En mi caso, el estrés me impide enfocarme de manera eficaz en mis esfuerzos. Esta falta de atención no solo incrementa la sensación de cansancio, sino que también me limita mi capacidad de producir al ritmo que se espera, afectando mucho mi rendimiento general.
<p>Análisis: El estrés laboral ejerce un impacto negativo directo en la productividad de los colaboradores. Los encuestados coinciden en que este tipo de presión disminuye la capacidad de concentración y aumenta la probabilidad de cometer errores, lo que retrasa culminar con el trabajo. Asimismo, se observa una disminución en la calidad del trabajo, lo que se repercute en la moral y la motivación en equipo. Además, incluye la sensación de agotamiento se presenta como un factor recurrente, lo cual contribuye a una reducción en la productividad tanto de forma individual como grupal.</p>	

Tabla 3.
Análisis de pregunta 3

Pregunta 3: ¿Qué estrategias utiliza, tanto a nivel personal como profesional, para manejar situaciones de estrés en el entorno laboral?	
Entrevistado 1	Personalmente, al inicio y al final de mi jornada laboral, dedico unos minutos la meditación haciendo una retroalimentación de mis trabajos elaborados. También busco delegar algunas tareas cuando la sobre carga de trabajo me pone abrumadora.
Entrevistado 2	Para controlar mejor el estrés, me esfuerzo en organizar mejor mi tiempo. Cuando me siento sobrepasado de actividades, suelo salir va caminar para despejar la mente y hablar con mis compañeros de trabajo sobre situaciones estresantes que también me resulta útil.
Entrevistado 3	Realizo pausas activas para relajarme y desconectar de las tareas diarias. Siempre que considero que la carga de trabajo es excesiva o me está afectando, y también cuando tengo la oportunidad me acerco a mis jefes de áreas para dialogar al respecto
Entrevistado 4	Siempre me gusta planificar mis tareas con anticipación y, en momentos de alta presión, escucho música relajante que me ayuda a calmarme y recuperar la concentración
Entrevistado 5	Trato de realizar ejercicios de respiración profunda cuando me siento abrumado y, en caso de que el estrés sea muy intenso, intento hablar directamente con mis superiores para exponer mis preocupaciones.
<p>Análisis: Las estrategias que generan los entrevistados para gestionar el estrés laboral presentan una variedad de enfoques, entre personales como profesionales. Sin embargo, todos comparten objetivo común: de alcanzar equilibrio y lograr encontrar alivio. En el</p>	

ámbito personal, habitual que los participantes utilicen técnicas de relajación, tales como la meditación, ejercicios de respiración profunda y pausas activas. Además, algunos destacan la importancia de actividades como caminar o escuchar música relajante para reducir la tensión que produciría el estrés. Por otro lado, en el plano profesional, muchos eligen mejorar la estructura organizacional de su tiempo, delegar tareas cuando la carga laboral muchas veces se vuelve abrumadora, y comunicarse con respecto y confianza con supervisores o compañeros para expresar sus inquietudes y así mitigar el estrés.

Tabla 4.
Análisis de pregunta 4

Pregunta 4: ¿Considero usted que la empresa proporciona el apoyo y necesarios recursos adecuados para ayudar a los colaboradores a manejar el estrés? Caso contrario, ¿qué medidas cree que podrían implementarse?	
Entrevistado 1	Desafortunadamente, la empresa carece de recursos y programas específicos suficientes para ayudar a gestionar el estrés, lo que obliga a muchos de nosotros a buscar soluciones por nuestra cuenta.
Entrevistado 2	Aunque la empresa ofrece algunos talleres de manejo del estrés, estos son escasos y no siempre están disponibles para todos los colaboradores, porque los horarios no siempre son acordes a lo asignado y existe una falta de recursos.
Entrevistado 3	Aunque la empresa tiene algunos programas de bienestar, no todos los empleados tienen acceso fácil a ellos, lo que limita su efectividad en la gestión del estrés.
Entrevistado 4	La empresa no ofrece un apoyo estructurado para manejar el estrés. Si bien algunos supervisores intentan ser comprensivos, no existen recursos claros ni un programa formal para tratar este tipo de problemas.
Entrevistado 5	La empresa no tiene suficientes programas o recursos disponibles para ayudar a los empleados a gestionar el estrés de manera efectiva. A menudo, la carga de trabajo se deja en manos del empleado para que se maneje solo.
Análisis: Los colaboradores perciben que la empresa no ofrece suficiente apoyo o recursos para gestionar el estrés laboral. Aunque algunos mencionan la existencia de talleres o programas de bienestar, estos son descritos como limitados o de difícil acceso debido a factores como horarios incompatibles o falta de recursos, no hay un apoyo estructurado ni programas formales para tratar el estrés, lo que obliga a los trabajadores a buscar soluciones por su cuenta.	

Tabla 5.
Análisis de pregunta 5

Pregunta 5: ¿Qué cambios o mejoras recomendaría en el ambiente laboral para reducir los niveles de estrés y fomentar una mayor productividad?	
Entrevistado 1	Creo que sería útil mejorar la distribución de las tareas entre los equipos y permitir tiempos de descanso más frecuentes para reducir el agotamiento y promover una mayor productividad.
Entrevistado 2	Me gustaría que se promoviera una cultura de apoyo entre compañeros, donde podamos compartir nuestras inquietudes de manera abierta y mejorar la comunicación a lo largo de los distintos niveles de la empresa.
Entrevistado 3	Es fundamental que la organización ofrezca un mayor acceso a programas de bienestar y fomente una cultura que valore el descanso durante la jornada laboral, permitiendo que se disponga de más tiempo para pausas y actividades que contribuyan a reducir el estrés.
Entrevistado 4	Para mitigar los niveles de estrés, recomendaría optimizar la organización de las tareas y asignar tiempos adecuados para cada actividad, de manera que el colaborador no se sienta sobrecargado y cuenten con más oportunidades para descansar.
Entrevistado 5	Además, propondría la implementación de horarios fijos para los empleados, lo que ayudaría a reducir la incertidumbre, y animaría a lograr una comunicación abierta y sincera, permitiendo que todos puedan expresar sus preocupaciones sin temor a represalias.
<p>Análisis: La mayoría de los encuestados sugieren optimizar la distribución de las tareas y aumentar la frecuencia de los tiempos de descanso, lo cual podría ayudar a disminuir el agotamiento y mejorar la eficiencia. Otros proponen promover una cultura de apoyo y establecer canales de comunicación abiertos entre compañeros y distintos niveles de la empresa, permitiendo así que los colaboradores expresen sus inquietudes y reciban el apoyo necesario. Asimismo, se destaca la importancia de ofrecer acceso a programas de bienestar y fomentar una cultura de descanso durante la jornada laboral. Por último, algunos entrevistados recomiendan la implementación de horarios fijos para reducir la incertidumbre y la carga de trabajo.</p>	

Estrategias para mitigar los efectos del estrés.

Tabla1.

1. Estrategia	Pasos	Resultados	Conclusión
Programas de bienestar que reducen el estrés	<ul style="list-style-type: none">✓ Promover la actividad física y el ejercicio habitual.✓ Proporcionar el acceso charlas y talleres sobre el manejo del estrés y relajación.✓ Implementar pausas activas en el ámbito laboral o académico.	<ul style="list-style-type: none">✓ Elevación del estado de ánimo y un incremento en los niveles de energía.✓ Mayor capacidad de adaptación frente a situaciones estresantes.✓ Aumento en la productividad y la concentración.	<p>Los programas de bienestar juegan un papel fundamental en la reducción del estrés y, como resultado, enriquecen nuestro bienestar general.</p>

Tabla 2.

2. Estrategia	Pasos	Resultados	Conclusión
<p>Implementación de Flexibilidad Laboral para Mitigar el Estrés y Aumentar la Productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Llevar a cabo encuestas y entrevistas con los colaboradores para conocer sus necesidades y preferencias respecto a los horarios y modalidades de trabajo. ✓ Proporcionar la posibilidad de trabajar desde casa algunos días a la semana, especialmente para aquellas tareas que no requieren presencia en la empresa. ✓ Fomentar un entorno en el que se aprecie la autonomía y la responsabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reducir de los niveles de estrés entre los colaboradores, lo que se produce una mejora en su bienestar general. ✓ Incremento en la satisfacción laboral y el compromiso de los colaboradores con la empresa. ✓ Mejora continua en la productividad y la calidad del trabajo 	<p>Al implementar esta estrategia de flexibilidad laboral puede ser una solución efectiva para mitigar el estrés en el entorno laboral de las medianas empresas del sector industrial de Guayaquil, que permite que los colaboradores gestionen su tiempo de manera más efectiva, se fomenta un ambiente de trabajo más saludable y productivo, beneficiando tanto a los colaboradores y a toda la empresa.</p>

Discusión

El estrés laboral es un fenómeno ampliamente estudiado debido a su impacto significativo en la productividad y el bienestar de los colaboradores. Diversas investigaciones han abordado esta problemática, ofreciendo perspectivas que enriquecen la comprensión de sus causas, efectos y posibles soluciones.

Un estudio realizado por Condori-Mamani et al. (2020) en empresas de artesanía textil del distrito de Cabanillas encontró una relación inversa significativa entre el estrés laboral y la productividad. Se observó que, a medida que aumenta el nivel de estrés, la productividad tiende a disminuir, y viceversa. Este resultado coincide con lo que manifestaron los entrevistados, quienes indicaron que el estrés impacta negativamente su capacidad de concentración y eleva la probabilidad de cometer errores, lo que a su vez retrasa el cumplimiento de sus trabajos.

De manera similar, Báez Martínez y Kwan Chung (2024) llevaron a cabo un análisis sobre cómo el estrés laboral afecta la productividad de los colaboradores de una empresa consultora en Paraguay. Los hallazgos revelaron que el 53% de los encuestados experimentó una disminución en su capacidad de concentración y enfoque debido al estrés, mientras que el 52% reportó alteraciones en sus patrones de descanso. Estos efectos negativos se produjeron en una menor motivación y entusiasmo por realizar sus tareas laborales, lo que coincide con las experiencias que compartieron los entrevistados respecto a la reducción en la calidad del trabajo y en la moral del equipo.

Por otro lado, un estudio realizado sobre el estrés laboral y su impacto en la productividad dentro de una cooperativa de ahorro y crédito en Ecuador encontró una correlación positiva moderada entre ambas variables. Lo según sugiere García (2021), "Esto sugiere que el estrés sí afecta la productividad de los trabajadores". Este descubrimiento resalta la relevancia de gestionar el estrés laboral como una medida para potenciar el rendimiento de la organización.

Según lo que menciona Atrian y Ghobbeh (2023), "sobre el tecnoestrés y su impacto en el desempeño laboral, se señala que la rápida incorporación de tecnología en los entornos profesionales puede convertirse en una fuente importante de estrés". Este tipo de tensión, que proviene de la constante conectividad y de la presión para adaptarse a nuevas herramientas tecnológicas, tiene el potencial de reducir tanto la productividad como la satisfacción en el trabajo. Aunque los entrevistados no abordaron este tema de manera directa, su relevancia en el contexto actual de digitalización lo convierte en un aspecto valioso a considerar en futuras investigaciones.

Conclusiones

A partir de los datos obtenidos, se puede concluir que el estrés en el ámbito laboral representa un elemento crucial tanto en la eficacia como en el bienestar de los colaboradores. Los entrevistados señalaron múltiples razones que contribuyen al estrés laboral, tales como la carga excesiva de trabajo, la insuficiencia de recursos, la presión de alcanzar objetivos en tiempos limitados y los conflictos interpersonales en el entorno laboral. Estas circunstancias conllevan efectos negativos en el desempeño laboral, ya que disminuyen la atención, aumentan los errores y ponen en riesgo la calidad del trabajo.

Respecto a las técnicas para manejar el estrés, los participantes mencionaron diversas estrategias, tales como la meditación, la gestión del tiempo y el establecimiento de una comunicación honesta con supervisores y colegas. Estas acciones cuentan con el respaldo de estudios científicos, que indica que tanto las intervenciones a nivel individual como las organizativas pueden ser eficaces para minorar las consecuencias negativas del estrés. Por ejemplo, la implementación de programas de bienestar y la promoción de una cultura de apoyo en el lugar de trabajo son medidas efectivas para reducir el estrés y mejorar la productividad laboral (Báez Martínez & Kwan Chung, 2024).

No obstante, los entrevistados manifestaron una notable falta de respaldo sistemático por parte de la entidad en la administración del estrés. Esta apreciación coincide con investigaciones anteriores que evidencian que muchas empresas carecen en la disposición de programas estructurados para tratar el estrés en el trabajo, lo que impulsa a los colaboradores a buscar soluciones de manera independiente. La ejecución de medidas organizativas, como una mejor distribución adecuada de tareas, la promoción de descansos regulares y la mejora de una comunicación más abierta, podría resultar en una disminución significativa del estrés y un incremento rentable.

Además, se ha observado que la entidad no proporciona recursos suficientes ni programas útiles para ayudar en la gestión del estrés, lo que obliga a los colaboradores a desarrollar sus propias tácticas para enfrentarlo. Aunque se han puesto en marcha algunas acciones, como talleres orientados al bienestar, su accesibilidad y eficacia son limitadas. Esto pone de manifiesto la necesidad de reforzar las políticas organizacionales que promuevan el bienestar en el ámbito laboral.

Dichos colaboradores también sugieren mejoras en aspectos como una distribución más equitativa de las tareas, mayor flexibilidad laboral, la aplicación de actividad física y una comunicación más fluida entre los diferentes niveles jerárquicos de la empresa. La implementación de estos cambios podría no solo disminuir los niveles de estrés, sino también elevar la moral y la productividad del personal, beneficiando así tanto a los colaboradores como a la empresa.

Bibliografía

- Aguirre Gómez, Y. M., & Tejada Escobar, M. C. (2023). *Análisis de la Incidencia del Teletrabajo en el Desempeño de los Trabajadores Administrativos el Sector Privado del Norte de Guayaquil* (Bachelor's thesis). { HYPERLINK "<http://201.159.223.2/handle/123456789/3519>" }
- Ainhoa, B. S. M., & Antonio, C. H. M. (2024). *Análisis del Impacto del Marco Legal sobre el Acoso Laboral y la Falta de Bienestar de los Trabajadores en Guayaquil durante el Año 2021* (Bachelor's thesis). { HYPERLINK "<https://repositorio.ecotec.edu.ec/handle/123456789/1212>" }
- Atrian, A., & Ghobbeh, S. (2023). Technostress and Job Performance: Understanding the Negative Impacts and Strategic Responses in the Workplace. Recuperado de { HYPERLINK "<https://arxiv.org/abs/2311.07072>" }
- Báez Martínez, J. R., & Kwan Chung, C. K. (2024). Influencia del estrés laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa consultora en Paraguay. *Investigatio*, 9(1), 45-60.
- Bailón, F. M. C., Cume, A. I. E., & Caicedo, B. J. C. (2016). Efectos de la tercerización en la productividad laboral de las empresas manufactureras en Ecuador. *Revista Publicando*, 3(8), 432-451. { HYPERLINK "<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833397>" }
- Benalcázar, M. C. A., Hidalgo, O. M. R., Paredes, M. F. J., & Carrillo, J. A. R. (2021). Situación de la mediana empresa ecuatoriana: Rasgos distintivos de sus prácticas gerenciales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(2), 352-366. { HYPERLINK "<https://www.redalyc.org/journal/280/28066593025/28066593025.pdf>" }
- Caicedo Alvear, E. K. (2020). Modelo de optimización para reducir los efectos del desgaste laboral en la productividad de los trabajadores de las pymes del sector servicios en la ciudad de guayaquil (Doctoral dissertation). { HYPERLINK "<http://204.199.82.243:8080/handle/123456789/1202>" }
- Chamorro Jara, F. M. (2020). Factores Asociados con el Estrés Laboral y la Productividad de los Empleados de la Distribuidora de Alimentos "PIEDRA" del Cantón Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2019 (Doctoral dissertation). { HYPERLINK "<http://204.199.82.243:8080/handle/123456789/1169>" }
- Chonana, R. V., & García, M. A. (2023). Efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores: caso: HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GUAYAQUIL 2023. *COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(3), 190-204. { HYPERLINK "<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9263267>" }
- Condori-Mamani, L. L., Huanca-Frias, J. O., Morales-Rocha, J. L., & Aguilar-Pinto, S. L. (2020). Estrés laboral y su relación con la productividad en las empresas de artesanía textil del distrito de Cabanillas. *Polo del Conocimiento*, 5(12), 234-250.
- Cueva Noboa, K. L. (2023). *Impacto del Burnout en la Intención de Rotación del Personal de las PYMES de Guayaquil* (Bachelor's thesis). { HYPERLINK "<http://201.159.223.2/handle/123456789/3533>" }
- De Voz, N. D., & Contreras, M. Y. (2015). Perspectivas diferenciadas del análisis de la accidentalidad laboral. *Omnia*, 21(3), 313-331. { HYPERLINK "

- "<https://www.redalyc.org/pdf/737/73743964004.pdf>" }
- Delgado Onofre, R. A., Escobar Quistanchala, S. M., & Santacruz Erazo, O. I. (2021). Prácticas Financieras Frente a la Utilidad y Rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Industrial Textil en la Ciudad de Pasto. { HYPERLINK "<http://repositorio.umariana.edu.co/handle/20.500.14112/28522>" }
- Duque Mena, F. Y., Marín Restrepo, J. A., & Hernández Pineda, L. E. (2022). *Efectos del estrés laboral en el desempeño de los colaboradores de las organizaciones a nivel Latinoamérica* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios). { HYPERLINK "<https://repository.uniminuto.edu/bitstreams/a64631c6-f730-445b-8d32-15d9541ec990/download>" }
- Gallegos, M., & Castillo, T. (2022). Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. *Revista Digital Novasineria*, 5(1), 150-162. { HYPERLINK "http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-26542022000100150" }
- Gallegos, M., & Castillo, T. (2022). Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. *Revista Digital Novasineria*, 5(1), 150-162. { HYPERLINK "http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-26542022000100150" }
- García, M. A. (2021). El estrés laboral y su incidencia en la productividad de la cooperativa de ahorro y crédito Ambato LTDA. en las agencias de la provincia de Cotopaxi. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio UTC.
- González Yuquilla, A. V. (2024). *Interacción entre la carga laboral, rentabilidad y seguridad ocupacional de las empresas de la industria de la construcción de las principales ciudades del Ecuador posterior a la emergencia sanitaria COVID 19* (Bachelor's thesis, Riobamba). { HYPERLINK "<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13820>" }
- Jiménez Delgado, H. A. (2022). Análisis de la gestión ambiental y de seguridad industrial en una pyme gráfica de la ciudad de Guayaquil (Bachelor's thesis). { HYPERLINK "<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/22792>" }
- Lalama, R. A., Arévalo, A. E. B., Miranda, X. M. P., & Moncada, C. A. (2023). Teletrabajo y productividad en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(103), 1190-1203. { HYPERLINK "<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000840>" }
- Lalama, R. A., Arévalo, A. E. B., Miranda, X. M. P., & Moncada, C. A. (2023). Teletrabajo y productividad en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(103), 1190-1203. { HYPERLINK "<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000840>" }
- Mejía Soria, M. D. (2022). Análisis e Identificación de los riesgos ergonómicos asociados a la productividad laboral en el área administrativa para una empresa de medicina prepagada en el sector norte de la ciudad de Guayaquil (Bachelor's thesis). { HYPERLINK "<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/22734>" }
- Mendoza León, N. M. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo* (Doctoral dissertation, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). { HYPERLINK "<http://www.htmc.gob.ec:8080/jspui/handle/123456789/316>" }

- Ministerio de Trabajo. (2022). Informe anual sobre condiciones laborales en Ecuador. Quito, Ecuador. { HYPERLINK "<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/INFORME-DE-RENDICION-DE-CUENTAS-2022.pdf>" }
- Moreta Haro, A. P. (2017). El estrés laboral de los trabajadores y su incidencia en la productividad dentro de la empresa Playhouse ecuatoriano durante el año 2016 (Master's thesis, Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica). { HYPERLINK "<http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/638>" }
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *El estrés laboral y su impacto en la productividad*. OIT. { HYPERLINK "<https://www.ilo.org/es/media/55341/download>" }
- Panchano Avilés, S. E. (2019). Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores en una industria metalmecánica de Guayaquil 2018 (Doctoral dissertation, Guayaquil: Universidad Del Pacífico). { HYPERLINK "<https://uprepositorio.upacifico.edu.ec/handle/123456789/593>" }
- Panchano Avilés, S. E. (2019). *Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores en una industria metalmecánica de Guayaquil 2018* (Doctoral dissertation, Guayaquil: Universidad Del Pacífico). { HYPERLINK "<https://uprepositorio.upacifico.edu.ec/handle/123456789/593>" }
- Tinoco, R., & Mishelle, I. (2018). *El Síndrome de Burnout y su impacto en los trabajadores de las Pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil* (Doctoral dissertation). { HYPERLINK "<http://204.199.82.243:8080/handle/123456789/191>" }
- Vizueta Choez, G. A. (2021). *La rotación del personal y su incidencia en la productividad de las empresas de comida rápida en la ciudad de Guayaquil* (Bachelor's thesis). { HYPERLINK "<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/20088>" }

Anexos

Anexo 1. Preguntas para encuesta

Sección 1: Datos demográficos

1. **¿Cuál es su edad?**
 - a) Menos de 25 años
 - b) 25-34 años
 - c) 35-44 años
 - d) 45-54 años
 - e) 55 años o más
2. **¿Cuál es su género?**
 - a) Femenino
 - b) Masculino
 - c) Prefiero no responder
3. **¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado?**
 - a) Educación primaria
 - b) Educación secundaria
 - c) Educación técnica
 - d) Educación universitaria
 - e) Posgrado
4. **¿Cuál es su estado civil?**
 - a) Soltero/a
 - b) Casado/a o en unión de hecho
 - c) Divorciado/a o separado/a

- d) Viudo/a
5. **¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?**
- a) Menos de 1 año
 - b) 1-3 años
 - c) 4-6 años
 - d) Más de 6 años
6. **¿En qué área de la empresa trabaja?**
- a) Producción
 - b) Administración
 - c) Ventas/Comercial
 - d) Logística

Sección 2: Efectos del estrés laboral

7. **¿Con qué frecuencia experimenta estrés relacionado con su trabajo?**
- a) Nunca
 - b) Rara vez
 - c) A veces
 - d) Frecuentemente
 - e) Siempre
8. **¿Qué factores considera más estresantes en su lugar de trabajo? (puede elegir más de una opción)**
- a) Altas cargas de trabajo
 - b) Presión por resultados
 - c) Conflictos interpersonales
 - d) Ambiente laboral desfavorable
 - e) Falta de reconocimiento
9. **¿Cómo afecta el estrés a su desempeño laboral?**
- a) No afecta
 - b) Reduce mi concentración
 - c) Disminuye mi productividad
 - d) Aumenta mi cansancio físico y mental
10. **¿Recibe apoyo de la empresa para manejar el estrés laboral?**
- a) Nunca
 - b) Rara vez
 - c) A veces
 - d) Frecuentemente
 - e) Siempre
11. **¿Qué tipo de apoyo le sería más útil para reducir el estrés?**
- a) Capacitaciones en manejo del estrés
 - b) Flexibilidad laboral
 - c) Programas de bienestar (ejemplo: pausas activas)
 - d) Mejora en la comunicación interna
12. **¿Cómo calificaría su productividad general en las últimas semanas?**
- a) Muy baja
 - b) Baja
 - c) Regular
 - d) Alta
 - e) Muy alta

13. ¿La empresa implementa cambios para mejorar el bienestar laboral y la productividad?

- a) Nunca
- b) Rara vez
- c) A veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

Anexo 2. Preguntas para entrevista

1. Desde su experiencia, ¿cuáles son los principales factores que generan estrés en su lugar de trabajo?
2. ¿Cómo cree que el estrés laboral afecta su desempeño y el de sus compañeros en términos de productividad?
3. ¿Qué estrategias utiliza, tanto a nivel personal como profesional, para manejar situaciones de estrés en el entorno laboral?
4. ¿Considera que la empresa ofrece suficiente apoyo o recursos para ayudar a los empleados a gestionar el estrés? Si no, ¿qué medidas cree que podrían implementarse?
5. ¿Qué cambios o mejoras recomendaría en el ambiente laboral para reducir los niveles de estrés y fomentar una mayor productividad?

Anexo 3. Encuesta en Google Forms

Sección 1 de 4

ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL ESTRÉS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE GUAYAQUIL

B *I* U  

Analizar los efectos del estrés en la productividad laboral de las medianas empresas del sector industrial de Guayaquil.



Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 4

Sección 1: Datos demográficos

Descripción (opcional)

¿Cuál es su edad? *

- Menos de 25 años
- 25-34 años
- 35-44 años
- 45-54 años