



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE

QUITO

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**FACTORES ESTRESORES Y DESMOTIVACIONALES QUE AFECTAN A LOS TRABAJADORES
DE UNA EMPRESA PRIVADA EN QUITO 2025.**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciada en Psicología**

AUTOR: Tamayo Ruiz Paula Leticia

TUTOR: Tufiño Noboa Sebastián Andres

Quito - Ecuador

2026

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Paula Leticia Tamayo Ruiz con documento de identificación N° 1726983644 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente 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.

Quito, 02 de febrero del año 2026

Atentamente,



Paula Leticia Tamayo Ruiz
1726983644

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

Yo, Tamayo Ruiz Paula Leticia con documento de identificación No. 1726983644 , 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 autor de la Sistematización de Experiencias Prácticas de Investigación y/o Intervención: Factores estresores y desmotivacionales que afectan a los trabajadores de una empresa privada en Quito 2025, 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.

Quito, 02 de febrero del año 2026

Atentamente,



Tamayo Ruiz Paula Leticia
1726983644

Quito 02 de marzo de 2026

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Tufiño Noboa Andres Sebastian** con documento de identificación No. 1723254825, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **FACTORES ESTRESORES Y DESMOTIVACIONALES QUE AFECTAN A LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN QUITO 2025**, realizado por **Tamayo Ruiz Paula Leticia** con documento de identidad No. 1726983644 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.

Atentamente:



Msc, Sebastián Tufiño
1723254825

Dedicatoria y agradecimiento

Para mi mamá, mi tía, mis abuelas y las mujeres fuertes que me guiaron a ser quien soy el día de hoy, gracias por regarme y ayudarme a florecer en la profesional que las llenara de orgullo.

Gracias a mamá por estar ahí y nunca soltar mi mano incluso en los peores momentos, a Gaby por protegerme y escucharme, a mi familia, a mis increíbles amigas que me hacen sentir amada y parte de un hogar y a mi mami Rossy, que con su amor me salvo y me permitió seguir viviendo para poder lograr mi sueño.

Agradecimientos a la Mgs. Lorena Chamorro por abrirme las puertas de un mundo el cual me permitió enamorarme más de mi carrera, a la Mgs. María Augusta Santillan y la Mgs. Margarita Guarderas por escucharme y no verme solo como una estudiante más, sino como una futura colega.

Y lo más importante, para la Paula de hace varios años que no pensó llegar tan lejos y hoy en día somos más de lo que pensamos ser.

Resumen

La presente investigación analizó factores estresores desmotivacionales que afectan a los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Quito – Ecuador. Como objetivo principal se tuvo determinar la relación entre la desmotivación en el área laboral y el nivel de estrés percibido, teniendo como fundamento el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R). Se empleó una metodología de enfoque mixto con un alcance descriptivo, ocupando una muestra de 20 colaboradores a los cuales se les aplicó la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) y un cuestionario cualitativo de factores motivacionales. Los resultados del muestreo demuestran que el estrés global es de nivel bajo – moderado con una polarización del 30% el cual presenta un nivel elevado de estrés percibiendo su entorno como sobrecargado. Dentro del factor desmotivación, lo más crítico fue la falta de autonomía y control, además de la carencia de herramientas de soporte. Se determina que hay una relación directa entre la desmotivación y el estrés percibido, ya que la tensión psicológica de los colaboradores depende de la falta de gestión de recursos organizacionales y factores desmotivadores. Se recomienda tomar en cuenta intervenciones enfocadas en fortalecer el liderazgo de tipo participativo para futuras investigaciones.

Palabras claves

Estrés percibido, factores desmotivacionales, autonomía laboral, modelo JD – R.

Abstract

This research analyzed demotivating stressors affecting employees of a private company in Quito, Ecuador. The main objective was to determine the relationship between demotivation in the workplace and perceived stress levels, based on the Job Demands-Resources (JD-R) model. A mixed-methods approach with a descriptive scope was used, employing a sample of 20 employees who completed the Perceived Stress Scale (PSS-14) and a qualitative questionnaire on motivational factors. The results show that overall stress levels are low to moderate, with 30% of employees experiencing high stress levels and perceiving their environment as overloaded. Within the demotivation factor, the most critical issues were a lack of autonomy and control, as well as a lack of support tools. It was determined that there is a direct relationship between demotivation and perceived stress, as the psychological strain on employees depends on poor management of organizational resources and demotivating factors. It is recommended that future research consider interventions focused on strengthening participatory leadership.

Keys words

Perceived stress, demotivational factors, job autonomy, and JD-R model

Índice de Contenido

Introducción	1
Planteamiento del problema.....	1
Justificación y Relevancia.....	2
Objetivos	3
Objetivo general:.....	3
Objetivos específicos:	3
Marco Teórico.....	3
Estrés laboral:.....	4
Estímulos desmotivacionales y estresores en la esfera laboral:	5
Categoría conceptual y delimitación.....	5
VARIABLES O DIMENSIONES	7
Estrés laboral:.....	7
Estímulos desmotivacionales y estresores en la esfera laboral:	8
Categoría conceptual y delimitación.....	9
Hipótesis o Supuestos	11
Marco Metodológico.....	11
Instrumentos y técnicas de recolección de datos.....	12
Perspectiva metodológica:	14
Población y Muestra:	14
Criterios de inclusión:	14
Criterios de exclusión:	14
Consideraciones éticas:	15
Caracterización de los beneficiarios	15
Descripción de los datos producidos.....	16
Análisis de los Resultados	18
Resultados por Instrumento y Técnica.....	18
Escala de Estrés Percibido (PSS-14).....	18
Cuestionario de Factores Desmotivacionales (Escala de 1 a 5).....	19
Cruce de Variables (Conexión Estrés - Satisfacción).....	19
Interpretación de los Resultados:	19
Conclusiones:.....	21
Referencias bibliográficas.....	22
Anexos	26

Introducción

Planteamiento del problema

El presente estudio busca analizar los factores estresores y desmotivacionales del entorno laboral como parte estructural y fundamental del trabajo de titulación, teniendo como finalidad una perspectiva meramente investigativa y académica. Limitando al proyecto a la recolección y análisis de datos, excluyendo cualquier tipo de fase interventora con el personal, en añadidura de la generación y entrega de informes de devolución

La investigación tendrá lugar en una empresa privada en la ciudad de Quito. Durante el periodo de investigación se tendrá como eje principal las siguientes etapas: la recolección de información (baterías psicológicas, encuestas y revisión bibliográfica) y el análisis de los datos recolectados.

La principal razón de este trabajo radica en indagar en cuáles son los factores estresores y desmotivacionales que afectan a los trabajadores dentro del ambiente laboral privado, y como afecta a la productividad de las actividades de cada individuo según la perspectiva personal de los participantes, teniendo en cuenta que las demandas y responsabilidades pueden resultar abrumadoras, afectando directamente a la salud de los empleados, dando consecuencias perjudiciales a nivel emocional y físico debido al desgaste que estas significan dentro de la cotidianidad.

Teniendo en cuenta el contexto ecuatoriano en la actualidad, la salud mental dentro de lo empresarial ha tenido un deterioro gradual y significativo. Cabe destacar que no es una situación aislada, es una realidad actual que responde a la unión de diversos factores psicosociales, los cuales han sido documentados por la prensa nacional ecuatoriana.

Hablar sobre la inseguridad y la violencia, se ha generado un estado de alerta constante en los ciudadanos, la cual se transfiere al entorno laboral, afectando de manera significativa a la estabilidad emocional de los trabajadores (El Universo,2023). A lo anterior se debe sumar la incertidumbre económica; según los reportes más recientes, el miedo al desempleo y el trabajo informal son potentes estresores, causando como resultado la disminución de la productividad. (Primicias, 2024).

Al considerar lo previamente dicho, las secuelas de la pandemia y su necesidad de adaptación a medios digitales dejaron una huella de “burnout” o agotamiento en la fuerza laboral (Vistazo, 2024). Aun cuando existe un marco normativo para la gestión de estos riesgos, el cual fue establecido por el IESS mediante la Resolución C.D. 513, en este se evidencia una brecha entre la regulación propuesta y la práctica, en la cual la implementación de controles efectivos en empresas de tipo privado sigue siendo deficiente ante la crisis externa.

En relación con lo anterior, la investigación se focaliza en la caracterización del problema desde una mirada integradora y preventiva. Se parte desde la premisa de que el estrés se debe de ver como algo puramente patológico, dando la oportunidad al reconocimiento de la distinción moderna entre el “eustrés” (tipo de estrés positivo e inherente) y el “distrés” (estrés de tipo negativo), un área crucial considerando la investigación actual de [Naresh Charan], 2025).

El sistematizar el presente estudio otorga un registro de cómo diversos factores estresores son capaces de comprometer la calidad de los resultados. Tomando en cuenta que las respuestas al estrés son heterogéneas; debido a que dependen de la “valoración cognitiva”; está siendo una perspectiva individual de cada trabajador ante un mismo estresor, determinando si se percibe como un desafío o como una amenaza. [Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023).]

Justificación y Relevancia

La investigación propuesta surge de la necesidad de promover la salud mental en entornos laborales, especialmente en el contexto ecuatoriano, ya que se ha demostrado altos niveles de desgaste y malestar psicoemocional en los trabajadores en los últimos años. Tomando en cuenta diversos informes como el del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS, 2023), permiten ver un ascenso de ausentismo laboral por razones asociadas al incorrecto manejo de estímulos estresores y depresores, a esto se debe añadir que un mal clima laboral en el espacio de trabajo, causado por varios factores (mal liderazgo, poca oportunidad de crecimiento, situaciones sociopolíticas, etc.) va a afectar directamente a la salud mental de los trabajadores.

En consideración de la realidad psicosocial del país, orientar el proyecto presentado al análisis de los factores estresores y desmotivacionales los cuales se entienden como “Demandas laborales” dentro del ambiente laboral (Bakker et al.2023). Responder a la necesidad académica de comprender y sistematizar cómo estas demandas impactan la adaptabilidad y la eficiencia percibida por los

trabajadores, perfeccionando el entendimiento del fenómeno presentado. El objetivo se limita a la investigación dejando de lado cualquier tipo de implementación de estrategias o enseñanzas de herramientas de autocuidado

Objetivos

Objetivo general:

Analizar los factores estresores y desmotivacionales presentes en el entorno laboral de una empresa privada en Quito.

Objetivos específicos:

- Identificar los principales factores estresores y desmotivacionales presentes en el entorno laboral de la empresa privada en Quito.
- Describir la percepción de los trabajadores sobre dichos factores (estresores y desmotivacionales) impactan en su eficiencia laboral.
- Sistematizar los resultados recolectados para generar una conclusión académica sobre la relación entre las variables estudiadas en dicho contexto.

Marco Teórico

Dentro del marco teórico se toma el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2017). El modelo permite definir la primera variable de “factores estresores y desmotivaciones” como “Demandas laborales” es decir aspectos del trabajo que requieren esfuerzo sostenido. Por otro lado, para poder enmarcar estas demandas, la investigación utiliza el enfoque cualitativo, analizando preguntas abiertas de la encuesta para identificar factores específicos que los trabajadores perciben como desmotivantes.

El modelo JD-R postula que estas “demandas” es decir los factores estresores y desmotivadores predicen resultados negativos en la salud, conocidos como “Tensión”. Para poder medir esta consecuencia, se utiliza el (Generalized Anxiety Disorder 7) o GAD-7 como un indicador cuantitativo de los síntomas de ansiedad (Spitzer et al., 2006). Para terminar, se analiza el cómo las demandas y la

tensión influyen en la eficiencia laboral percibida.

Estrés laboral:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como una respuesta fisiológica y psicológica que surge cuando las demandas externas superan los recursos percibidos por el individuo (OMS,2020). En el sector laboral, el estrés crónico está intrínsecamente relacionado a múltiples consecuencias negativas, tanto como para la organización como para el empleado, como por ejemplo la alta rotación de personal, el bajo rendimiento e incluso el deterioro de la salud general (Bakker & Demerouti, 2017).

Destacando el modelo Demandas – Control de Karasek (1979), el cual sostiene que el estrés se produce cuando las altas demandas laborales coexisten con un bajo control de decisiones. En añadidura de lo anterior, se toma en cuenta el modelo de Afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984), el cual propone que el estrés es el resultado entre la interacción de la evaluación de la situación y los recursos de afrontamiento de cada individuo.

A pesar de la antigüedad de los modelos, estos son una base sólida, la cual ayuda a construir un fundamento de investigación actual sobre riesgos psicosociales en Latinoamérica; tomando en cuenta el contexto ecuatoriano, estos modelos son relevantes ya que permiten tener una guía para medir el impacto de las demandas laborales.

Tomando de ejemplo a una investigación de trabajadores de la ciudad de Ambato – Ecuador, se evidenció que el 79.1% de trabajadores reportaban algún nivel de estrés, estando directamente relacionado a la variable de la dimensión de “Margen de acción y control” el cual es un pilar del modelo de Karasek (Raza et al.,2024). Y de forma similar, un estudio realizado en la ciudad de Quito en la UPS sobre el personal de la función judicial, se utilizó el modelo de Lazarus y Folkman para poder analizar la correlación entre los altos niveles de estrés (68.8%) y las estrategias de afrontamiento utilizadas (García Suárez,2025).

Con estos antecedentes de la realidad ecuatoriana en mente, se puede demostrar que las “demandas” o estresores y la “capacidad de control” o afrontamiento, son variables críticas y centrales

que impactan directamente al bienestar psicológico (el cual en este estudio es medido con el GAD – 7) y, en consecuencia, el desempeño laboral (Moreira –Saltos et al., 2024).

Estímulos desmotivacionales y estresores en la esfera laboral:

Al momento de hablar sobre la dinámica laboral, se debe distinguir dos tipos de estímulos principales:

1. **Estímulos estresores o “demandas”:** Se los define como predictores de agotamiento y tensión, exigen un costo energético al trabajador, el cual desborda su capacidad de recuperación inmediata. Algunas ejemplificaciones son la presión temporal excesiva y la ambigüedad de funciones (Bakker et al.,2023).

2. **Factores desmotivacionales o “falta de recursos”:** Hacen referencia a la falta de aspectos funcionales o motivadores en el área laboral, como cuando un entorno de trabajo no facilita una retroalimentación adecuada, autonomía de funciones u oportunidades de crecimiento, estos aspectos generan deterioro motivacional, reduciendo eficiencia y sentido de pertenencia del trabajador (Demerouti et al., 2001).

Categoría conceptual y delimitación

Como categoría central de la investigación se tiene el análisis de las demandas laborales, haciendo hincapié en los factores estresores y desmotivacionales, y su impacto en el bienestar del trabajador. La temática aborda una perspectiva psicosocial, enmarcándose en las subáreas de la psicología industrial y organizacional, limitándose al contexto específico de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Quito.

Partiendo de la delimitación de la problemática, se debe enmarcar que se busca fundamentar desde el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) (Bakker & Demerouti,2017), dentro del cual parte de la premisa de que los trabajadores se enfrentan a diferentes estímulos estresores y desmotivacionales en su entorno, los cuales, al ser percibidos de forma individual, pueden superar los propios recursos de afrontamiento.

Como parte fundamental de la presente investigación y su lectura, se definen variables centrales

de la siguiente forma:

- **Estrés laboral:** Teniendo en cuenta la definición de la OMS (2020); se conceptualiza al estrés más que como una presión, es “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.
- **Motivación:** Se define a la motivación como “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (Robbins & Judge, 2018). En este estudio, la desmotivación se entiende como el declive de estos procesos energéticos debido a la carencia de recursos laborales. (Chiavenato, 2020).

El presente estudio busca comprender cómo la interacción dinámica entre las demandas del entorno y la percepción individual impactan en la eficiencia laboral percibida. Diferenciándose de un enfoque aplicado, ya que la presente investigación se limita a la sistematización académica e investigación de dicha relación, dejando de lado el diseño o implementación de estrategias de intervención, promoción o prevención en esta fase del estudio.

Tabla 1. *Tabla de Dimensiones y Variables del Estudio*

Dimensión	Variable	Posibles Indicadores
(MODELO JD-R)		
Demandas Laborales	Factores Estresores	Cualitativo: Temas emergentes en las respuestas abiertas sobre causales de estrés y desmotivación. Cuantitativo: Puntuación en la escala Likert sobre percepción de condiciones laborales.
Demandas Laborales	Factores Desmotivacionales	Cualitativo: Temas emergentes en las respuestas abiertas sobre causales de estrés y desmotivación. Cuantitativo: Puntuación en la escala Likert sobre percepción de condiciones laborales.

Salud mental - Tensión	Sintomatología de ansiedad	Cuantitativo: Puntuación total obtenida en la Escala de Estrés Percibido (PSS-14). Frecuencia de síntomas percibidos en el último mes. Interpretación del nivel de estrés (Puntaje de 0 a 56).
------------------------	-----------------------------------	---

Variables o dimensiones

Dentro del marco conceptual se tomará el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2017). El modelo permite definir la primera variable de “factores estresores y desmotivaciones” como “Demandas laborales” es decir aspectos del trabajo que requieren esfuerzo sostenido. Por otro lado, para poder enmarcar estas demandas, la investigación utiliza el enfoque cualitativo, analizando preguntas abiertas de la encuesta para identificar factores específicos que los trabajadores perciben como desmotivantes.

El modelo JD-R postula que estas “demandas” es decir los factores estresores y desmotivadores predicen resultados negativos en la salud, conocidos como “Tensión”. Para poder medir esta consecuencia, se utiliza el (Generalized Anxiety Disorder 7) o GAD-7 como un indicador cuantitativo de los síntomas de ansiedad (Spitzer et al., 2006). Para terminar, se analiza el cómo las demandas y la tensión influyen en la eficiencia laboral percibida.

Estrés laboral:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como una respuesta fisiológica y psicológica que surge cuando las demandas externas superan los recursos percibidos por el individuo (OMS,2020). En el sector laboral, el estrés crónico está intrínsecamente relacionado a múltiples consecuencias negativas, tanto como para la organización como para el empleado, como por ejemplo la

alta rotación de personal, el bajo rendimiento e incluso el deterioro de la salud general (Bakker & Demerouti, 2017).

Destacando el modelo Demandas – Control de Karasek (1979), el cual sostiene que el estrés se produce cuando las altas demandas laborales coexisten con un bajo control de decisiones. En añadidura de lo anterior, se toma en cuenta el modelo de Afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984), el cual propone que el estrés es el resultado entre la interacción de la evaluación de la situación y los recursos de afrontamiento de cada individuo.

A pesar de la antigüedad de los modelos, estos son una base sólida, la cual ayuda a construir un fundamento de investigación actual sobre riesgos psicosociales en Latinoamérica; tomando en cuenta el contexto ecuatoriano, estos modelos son relevantes ya que permiten tener una guía para medir el impacto de las demandas laborales.

Tomando de ejemplo a una investigación de trabajadores de la ciudad de Ambato – Ecuador, se evidenció que el 79.1% de trabajadores reportaban algún nivel de estrés, estando directamente relacionado a la variable de la dimensión de “Margen de acción y control” el cual es un pilar del modelo de Karasek (Raza et al.,2024). Y de forma similar, un estudio realizado en la ciudad de Quito en la UPS sobre el personal de la función judicial, se utilizó el modelo de Lazarus y Folkman para poder analizar la correlación entre los altos niveles de estrés (68.8%) y las estrategias de afrontamiento utilizadas (García Suárez,2025).

Con estos antecedentes de la realidad ecuatoriana en mente, se puede demostrar que las “demandas” o estresores y la “capacidad de control” o afrontamiento, son variables críticas y centrales que impactan directamente al bienestar psicológico (el cual en este estudio es medido con el GAD – 7) y, en consecuencia, el desempeño laboral (Moreira –Saltos et al., 2024).

Estímulos desmotivacionales y estresores en la esfera laboral:

Al momento de hablar sobre la dinámica laboral, se debe distinguir dos tipos de estímulos principales:

1. **Estímulos estresores o “demandas”:** Se los define como predictores de agotamiento y tensión, exigen un costo energético al trabajador, el cual desborda su capacidad de recuperación inmediata. Algunas ejemplificaciones son la presión temporal excesiva y la ambigüedad de funciones (Bakker et al.,2023).

2. **Factores desmotivacionales o “falta de recursos”:** Hacen referencia a la falta de aspectos funcionales o motivadores en el área laboral, como cuando un entorno de trabajo no facilita una retroalimentación adecuada, autonomía de funciones u oportunidades de crecimiento, estos aspectos generan deterioro motivacional, reduciendo eficiencia y sentido de pertenencia del trabajador (Demerouti et al., 2001).

Categoría conceptual y delimitación

Como categoría central de la investigación se tiene el análisis de las demandas laborales, haciendo hincapié en los factores estresores y desmotivacionales, y su impacto en el bienestar del trabajador. La temática aborda una perspectiva psicosocial, enmarcándose en las subáreas de la psicología industrial y organizacional, limitándose al contexto específico de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Quito.

Partiendo de la delimitación de la problemática, se debe enmarcar que se busca fundamentar desde el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) (Bakker & Demerouti,2017), dentro del cual parte de la premisa de que los trabajadores se enfrentan a diferentes estímulos estresores y desmotivacionales en su entorno, los cuales, al ser percibidos de forma individual, pueden superar los propios recursos de afrontamiento.

Como parte fundamental de la presente investigación y su lectura, se definen variables centrales de la siguiente forma:

- **Estrés laboral:** Teniendo en cuenta la definición de la OMS, (2020); se conceptualiza al estrés más que como una presión, es “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.

- **Motivación:** Se define a la motivación como “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (Robbins & Judge, 2018). En este estudio, la desmotivación se entiende como el declive de estos procesos energéticos debido a la carencia de recursos laborales. (Chiavenato, 2020).

El presente estudio busca comprender cómo la interacción dinámica entre las demandas del entorno y la percepción individual impactan en la eficiencia laboral percibida. Diferenciándose de un enfoque aplicado, ya que la presente investigación se limita a la sistematización académica e investigación de dicha relación, dejando de lado el diseño o implementación de estrategias de intervención, promoción o prevención en esta fase del estudio.

Tabla 2. *Análisis de dimensiones y variables asociadas a su indicador*

Dimensión	Variable	Posibles Indicadores
(MODELO JD-R)		
Demandas Laborales	Factores Estresores	<p>Cualitativo: Temas emergentes en las respuestas abiertas sobre causales de estrés y desmotivación.</p> <p>Cuantitativo: Puntuación en la escala Likert sobre percepción de condiciones laborales.</p>
Demandas Laborales	Factores Desmotivacionales	<p>Cualitativo: Temas emergentes en las respuestas abiertas sobre causales de estrés y desmotivación.</p> <p>Cuantitativo: Puntuación en la escala Likert sobre percepción de condiciones laborales.</p>

Salud mental	-	Sintomatología de	Cuantitativo: Puntuación total obtenida en la
Tensión		ansiedad	Escala de Estrés Percibido (PSS-14).
			<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de síntomas percibidos en el último mes. • Interpretación del nivel de estrés (Puntaje de 0 a 56).

Hipótesis o Supuestos

Como hipótesis del presente trabajo, se propone que existe una relación directa entre los factores desmotivacionales y el nivel de estrés percibido en los trabajadores de una organización privada en Quito 2025.

Marco Metodológico

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque mixto, teniendo una preponderancia cualitativa para recolectar la profundidad de la experiencia individual de los trabajadores en el entorno laboral. Esta orientación responde a la necesidad de analizar la subjetividad de cada colaborador frente a estímulos estresores y factores desmotivacionales específicos en el entorno laboral. Priorizar las narrativas individuales sobre “demandas laborales”, permite identificar los matices y significados personales que las estadísticas por su cuenta no pueden expresar.

Complementando, el componente cuantitativo actúa como un respaldo numérico para brindar solidez a la fase descriptiva del estudio. Utilizando instrumentos estandarizados para medir dimensiones específicas como la sintomatología de ansiedad y la percepción de eficiencia, permitiendo dimensionar la magnitud de los factores identificados. Así, los datos obtenidos en la parte cuantitativa se triangulan con los datos

cualitativos, otorgando validez estadística y un contexto medible a la caracterización psicosocial de la empresa.

Instrumentos y técnicas de recolección de datos

Teniendo en cuenta el carácter investigativo y descriptivo del trabajo, se emplean técnicas de recolección de datos bajo un enfoque mixto, previamente explicado, integrando instrumentos estructurados (cuantitativos) y semiestructurados (cualitativos). La estrategia metodológica escogida permite medir la intensidad de la sintomatología asociada a la tensión laboral; además de recolectar información textual fundamental para identificar y caracterizar cómo los trabajadores perciben subjetivamente los factores estresores y desmotivacionales dentro del trabajo.

Tabla 3. *Instrumentos y técnicas y su funcionalidad*

Instrumento	Descripción	Funcionalidad
Escala de Estrés Percibido (PSS-14)	Instrumento de autoinforme de 14 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos (0-4), Evalúa sentimientos y pensamientos de estrés ocurridos durante el último mes. (Remor & Carrobbles, 2001).	Medir de forma cuantitativa el estrés percibido, evaluando el grado en que las situaciones de la vida son valoradas como impredecibles, incontrolables o sobrecargadas.
Encuesta de Factores Psicosociales (Sección Abierta)	Sección cualitativa de preguntas abiertas diseñado acorde a la investigación.	Identificar y describir los principales factores estresores y desmotivacionales desde la perspectiva del trabajador.

El estudio sigue las siguientes etapas bajo un esquema metodológico dividido en cuatro fases centrales:

Fase de Diseño y Planificación: En etapa inicial se estructurará la encuesta mixta final (una mezcla entre la Escala de Estrés Percibido PSS-14 y preguntas abiertas). De forma simultánea se gestionan los permisos formales con la empresa y el diseño del consentimiento informado garantizando protocolos éticos de la investigación.

Fase de trabajo de campo (Recolección): Ejecución de fase exploratoria. Aplicación digital de los instrumentos a la muestra seleccionada, durante la cual se realiza un monitoreo de la tasa de respuesta de los trabajadores.

Fase de análisis e integración de datos: Ya con la recolección de datos lista, se procesa la información, de forma estadística los resultados cuantitativos del (niveles de estrés percibido según la PSS-14) y la codificación temática de las respuestas cualitativas (factores estresores/ desmotivacionales). Finalmente se triangula la información, cruzando ambos tipos de datos para responder a los objetivos planteados.

Fase de sistematización y cierre: Como etapa final se realiza la redacción del informe académico de titulación. Esta fase comprende la triangulación de datos cuantitativos y cualitativos dentro del marco teórico (Modelo JD-R), elaboración de conclusiones académicas y recomendaciones.

Nombre del instrumento	Escala de Estrés Percibido (PSS-14).
Nombre original	Perceived Stress Scale (PSS)
Autores Originales	Cohen, S., Lamarck T. y Mermelstein, R. (1983).
Adaptación utilizada en la presente investigación	Versión española validada por Remor, E. y Carrobles, J. (2001.)
País de Origen	Estados Unidos.
Estructura	14 Ítems con preguntas cerradas.
Escala de respuesta	Tipo Likert de cinco puntos: <ul style="list-style-type: none"> ● 0 igual a nunca ● 1 igual a casi nunca ● 2 igual a de vez en cuando

-
- 3 a menudo

4 igual a muy a menudo.

Interpretación

A mayor puntuación, mayor nivel de estrés percibido. (Remor & Carrobbles, 2001)

Perspectiva metodológica:

Debido a que la investigación es de carácter mixto, por el lado del enfoque cualitativo la recolección de datos será subjetiva debido a los instrumentos y técnicas previamente mencionados, y por el lado del enfoque cuantitativo se analizaron resultados de los instrumentos aplicados mediante estadísticas, las cuales permitirán identificar patrones.

Población y Muestra:

La muestra de estudio está conformada por un total de 20 trabajadores los cuales se encuentran laborando en una empresa privada en la ciudad de Quito. La participación es de carácter voluntario y el tipo de muestreo será no probabilístico por conveniencia.

Para la sección de los participantes, se han definido los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Tener entre 20 a 50 años.
- Tener un mínimo de antigüedad de 6 meses de labores continuas en la empresa.
- Aceptación expresa de su deseo y voluntariedad para participar en el proceso investigativo.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que se encuentren atravesando una crisis emocional grave.
- Trabajadores que se encuentren bajo tratamiento psiquiátrico agudo, o enfrentando una situación personal o laboral delicada que afecte su salud mental de manera exponencial al momento del estudio.

- Trabajadores que no pertenecen a la nómina.
- Tener menos de 20 años o más de 50 años.
- Tener una antigüedad laboral menor a 6 meses.
- No aceptar de forma voluntaria participar en el proceso de investigación.

Consideraciones éticas:

La presente investigación se apega a principios éticos establecidos por la Declaración de Helsinki (Asociación Médica Mundial ,2013) y el Código Ético de la American Psychological Association (APA,2017). Garantizando los siguientes lineamientos:

- Consentimiento informado: Aceptación explícita de cada participante previo a la aplicación de instrumentos, informando claramente sobre los objetivos académicos del estudio (WMA,2013).
- Confidencialidad y anonimato: Acorde al Estándar 4.01 de la APA (2017), se protegerá la privacidad de datos y se garantizará que la información recolectada será anónima y no se compartirán resultados individuales con la empresa, evitando perjuicios laborales.
- Voluntariedad: La participación será de libre elección, los sujetos mantienen el derecho libre a retirarse del estudio en cualquier momento sin sufrir algún tipo de consecuencia (WMA.2013)
- No Maleficencia y Alcance Académico: Se prioriza el principio de “No causar daño” (Estándar 3.04, APA,2017). Se establece que el presente estudio es esencialmente investigativo, no incluye devoluciones diagnósticas clínicas ni intervenciones terapéuticas ya sea individual o grupal.

Caracterización de los beneficiarios

- El presente trabajo de investigación está dirigido a un grupo de trabajadores pertenecientes a una empresa privada en Quito, Ecuador.
- La población del estudio está compuesta por 20 trabajadores, con un rango de edad entre 20 y 50 años.
- La muestra será seleccionada bajo criterios de responsabilidad, cumplimiento de antigüedad mínima requerida y aceptación de consentimiento informado para la evaluación.

- El perfil demográfico contará con una intervención mixta en cuanto a género, con estratos económicos variados.
- La etapa de campo fomenta la participación para la aplicación de la encuesta mixta y Escala de Estrés Percibido (PSS-14), alcanzando una tasa de respuesta de 80% o más.
- Generar un diagnóstico psicosocial sobre cómo las demandas impactan en la eficiencia y ansiedad, excluyendo completamente estrategias de enseñanza o intervención clínica.

Descripción de los datos producidos

- **Análisis de estrés percibido (variable dependiente):**

La escala PSS-14 aplicada a una muestra de 20 trabajadores obtuvo una media de 19.35 puntos, demostrando que el grupo se encuentra en un nivel bajo a moderado de estrés. La polarización de resultados muestra que un 50% de los trabajadores muestran niveles manejables de estrés, mientras que un 30% presenta estrés elevado, percibiendo su realidad como incontrolable además de sobrecargada, generando un riesgo psicosocial en la empresa.

- **Análisis de los Factores Estresores y Desmotivacionales (variable independiente):**

Mediante el componente cualitativo se indaga causas intrínsecamente conectadas al malestar. Los resultados descartan los siguientes factores como desmotivacionales o estresores:

1. **Claridad de roles:** Los trabajadores encuestados obtuvieron un promedio de 4,1/5 en la comprensión de sus objetivos, esto indica que el malestar no proviene de la falta de conocimiento de sus labores, tareas u objetivos laborales.

2. **Clima social:** La perspectiva con respecto a conflictos entre compañeros de trabajo fue baja, con un promedio de 2,45 en ítems negativos, planteando que las relaciones horizontales se aprecian como un factor protector y no como un estresor.

En contraposición a lo previamente indicado, el análisis de las respuestas abiertas y los ítems con menor puntuación se señala que los detonantes se encuentran en una arista más dirigida a lo que son los “recursos empresariales”. Los trabajadores señalan repetidamente dos puntos críticos:

1. **Falta de soporte y herramientas:** Se observa que al no contar con recursos necesarios para cumplir con las metas, actividades y objetivos hay un sentimiento permanente de estrés y desmotivación.

2. **Estilo de liderazgo:** Con respecto a la percepción del liderazgo, se puede evidenciar una falta de autonomía o apoyo vertical, lo cual genera un sentimiento de pérdida de control detectada previamente en el PSS-14.

Presentación de los Resultados Descriptivos

Tabla 4. Resultados descriptivos

Cuantitativo			
Prevalencia del Estrés Percibido (PSS-14)			
Nivel de Estrés	Frecuencia (N)	Porcentaje (%)	
Bajo (< 20 puntos)	10	Tabla 3	
Moderado (20-25 puntos)	4	Relación entre niveles de estrés y satisfacción laboral	
Elevado (> 25 puntos)	6	Grupo	Promedio de Satisfacción/Motivación (1-5)
Total	20	Grupo de Estrés Bajo	3.60 (Alta Satisfacción)
		Grupo de Estrés Moderado	3.18 (Satisfacción Media)
		Grupo de Estrés Elevado	3.08 (Baja Satisfacción)

Tabla 5. Resultados cualitativos

Cualitativo			
Principales Factores Desmotivacionales			
Factor Evaluado (Ítem)	Promedio (Media)	Desviación	Interpretación
Control y Autonomía	2.30	1.26	Crítico
Clima Laboral / Conflictos	2.45	1.47	Crítico
Presión de Tiempo	2.85	1.35	Riesgo Medio
Soporte de Herramientas	3.40	1.39	Aceptable
Claridad de Objetivos	4.10	0.91	Fortaleza

Tabla 6. *Relación entre niveles de estrés y satisfacción laboral*

Cualitativo	
Relación entre niveles de estrés y satisfacción laboral	
Grupo	Promedio de Satisfacción/Motivación (1-5)
Grupo de Estrés Bajo	3.60 (Alta Satisfacción)
Grupo de Estrés Moderado	3.18 (Satisfacción Media)
Grupo de Estrés Elevado	3.08 (Baja Satisfacción)

Análisis de los Resultados

Resultados por Instrumento y Técnica

Escala de Estrés Percibido (PSS-14)

- Muestra: 20 trabajadores evaluados.
- Puntaje promedio global: 19,35 puntos.

- Distribución por niveles de estrés:
 - Nivel Bajo (< 20 puntos): 10 participantes (50,0%).
 - Nivel Moderado (20-25 puntos): 4 participantes (20,0%).
 - Nivel Elevado (> 25 puntos): 6 participantes (30,0%).

Cuestionario de Factores Desmotivacionales (Escala de 1 a 5)

- Factor Autonomía y Control (Ítem 10): Media de 2,30.
- Factor Clima Laboral y Conflictos (Ítem 6): Media de 2,45.
- Factor Presión de Tiempo (Ítem 3): Media de 2,85.
- Factor Soporte de Herramientas y Recursos (Ítem 8): Media de 3,40.
- Factor Claridad de Objetivos (Ítem 1): Media de 4,10.

Cruce de Variables (Conexión Estrés - Satisfacción)

- Promedio de satisfacción en el grupo de Estrés Bajo: 3,60 puntos.
- Promedio de satisfacción en el grupo de Estrés Moderado: 3,18 puntos.
- Promedio de satisfacción en el grupo de Estrés Elevado: 3,08 puntos.

Interpretación de los Resultados:

- **Triangulación de variables:**

Al momento de entrelazar los datos cuantitativos y cualitativos bajo el modelo JD-R (Demandas y Recursos) se enmarca el análisis de la dinámica psicosocial de la compañía y se destacan los siguientes puntos:

1. Existe un conflicto entre el entendimiento de las actividades de cada rol y su clima laboral frente a el soporte organizacional, es decir el sentimiento de los trabajadores hacia el poco apoyo de la organización. El 30% de la muestra del personal presenta un estrés elevado, no por la dificultad de las tareas y responsabilidades de cada cargo, sino por la percepción grupal de falta de control y recursos para poder realizarlas.
2. El deterioro de la salud mental del grupo encuestado no es un problema de competencias, sino una desmotivación estructural, debido a la falta de herramientas y

liderazgo con poco apoyo a los colaboradores, los cuales actúan como las demandas laborales que superan los recursos de afrontamiento personal de los trabajadores.

Conclusiones:

- El análisis integral evidencia que el bienestar psicológico en la organización depende directamente del equilibrio entre demandas y recursos; la presencia de niveles elevados de estrés es una consecuencia de la carencia de autonomía y herramientas de soporte. Se concluye que la desmotivación estructural actúa como el principal estresor, estableciendo una relación de dependencia funcional que requiere una intervención integral en la gestión administrativa y el liderazgo participativo.

- El análisis completo muestra que el bienestar psicológico dentro de la organización está directamente relacionado con el equilibrio entre las demandas y los recursos disponibles. Cuando hay altos niveles de estrés, esto suele ser resultado de la falta de autonomía y de herramientas de apoyo. En conclusión, la desmotivación estructural se presenta como el principal factor de estrés, creando una relación de dependencia que necesita una intervención integral en la gestión administrativa y un liderazgo más participativo.

- En base a la puntuación de las encuestas se identificó que los principales detonantes de desmotivación y estrés son la falta de autonomía y control (con una media de 2.30/5) además de falta de herramientas de soporte; así como la percepción de conductas favoritistas y fallas en la planificación estratégica.

- Se establece una relación clara entre las variables: el nivel de estrés que se percibe en la empresa surge de la falta de recursos motivacionales. Cuando hay menos autonomía y apoyo técnico, la probabilidad de que el personal sienta altos niveles de estrés aumenta (30% de la muestra), lo que valida el modelo de demandas y recursos laborales.

- El compañerismo y el clima laboral entre trabajadores operan como un factor protector para los colaboradores, convirtiéndose en un recurso laboral el cual la empresa puede promover con actividades de integración que ayudarían a disminuir los efectos de factores estresores.

- La aplicación del instrumento PSS-14 demostró eficacia al ser útil para un diagnóstico en el sector empresarial privado, permitiendo la identificación de brechas en la salud mental en los colaboradores, no siempre tomadas en cuenta.

- Implementar un diseño investigativo el cual permita segmentar la percepción de estrés y desmotivación en periodos claves para la organización permitiría crear planes de acción para respaldar a los trabajadores.

- Expandir los sectores de aplicación complementaria la información de comparación en sectores privados y públicos para poder identificar otros aspectos que generan estrés y desmotivación en trabajadores.

- La implementación de focus groups permitiría que mediante entrevistas se puedan explorar aspectos más delicados como la inseguridad en el país, favoritismo y demás los cuales no se tomaron en cuenta de forma imprescindible en esta investigación.

Referencias bibliográficas

1. Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396. <https://doi.org/10.2307/2136404>

2. Cristina, C. C. L. (2016). Estudio relacional del estrés laboral y los factores de personalidad en los trabajadores del centro de salud N.-3 “Nicanor Merchán” de la Ciudad de Cuenca en el periodo 2015-2016. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/6413?locale=en>
3. *Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas con participantes humanos.* (s/f). Wma.net. Recuperado el 5 de enero de 2026, de <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
4. Delgado, A. M. F. (2025, 27 junio). Riesgos psicosociales en el trabajo ¿Por qué evaluarlos? Deltech Audit - Expertos En Auditorías Profundas, Inventarios
5. Escala de Estrés Percibido (¿Qué tan estresado estás?). (s/f) Test. Unam.mx. Recuperado el 5 de enero de 2026, de https://uapa.cuaed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/911f3feb-b698-4c1f-a203-b38dbc741928/estres%20reconocelo/descargables/Escala_de_estres_percibido.pdf
6. Estrella, M. (2024, julio 17). *La salud mental en Ecuador.* El Universo. <https://www.eluniverso.com/opinion/cartas-al-director/la-salud-mental-en-ecuador-nota/>
7. Encuesta de Salud Mental, Distrito Metropolitano de Quito (s/f). Gob.ec. Recuperado el 5 de enero de 2026, de <https://seguridad.quito.gob.ec/wp-content/uploads/2024/11/Informe-Salud-Mental-DMQ.pdf>
8. *Estrés.* (s/f). Who.int. Recuperado el 5 de enero de 2026, de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
9. González, P. (2024, julio 31). *El empleo se deteriora en Quito, Guayaquil y Cuenca.* Primicias. <https://www.primicias.ec/economia/empleo-quito-guayaquil-cuenca-desempleo-75365/>
10. Grijalva-Velasco, A. I., & Carrera-Alvarez, E. R. (2025). Incidencia del desarrollo de estrés relacionado con la sobrecarga laboral en trabajadores de la salud, distrito de Imbabura-Ecuador. *MQRInvestigar*, 9(1), e337. <https://doi.org/10.56048/mqr20225.9.1.2025.e337>
11. IESS. (año). Resolución IESS 513 sobre riesgos ocupacionales. https://sart.iesse.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf
12. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). (2025). I Foro IESS 2025: manejo del estrés laboral. https://www.iesse.gob.ec/es/sala-de-prensa/-/asset_publisher/4DHq/content/iesse-realiza-i-foro-2025-de-activaciones-en-prevencion-de-riesgos-del-trabajo/10174

13. Jesús, M. P. O., & Línea, H. y. S. o.-. E. (2024, 23 septiembre). Prevalencia del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de la minera Camilo Ponce Enríquez de la ciudad de Cuenca-Ecuador durante el último semestre 2023. <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/16505?mode=full>
14. Job Stress in Ecuadorian Teachers: Factors, Symptoms and Mitigation Strategies | Explorador Digital. (s. f.). <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/exploradordigital/article/view/3081/8371>
15. *Ley orgánica de protección de datos personales*. (s/f). Gob.ec. Recuperado el 5 de enero de 2026, de <https://www.gob.ec/regulaciones/ley-organica-proteccion-datos-personales>
16. *Ley orgánica de protección de datos personales* (S/f). Org.ec. Recuperado el 5 de enero de 2026, de https://www.anacse.org.ec/uploads/content/2021/06/file_1624574647_1624574681.pdf
17. Libertad, V. G. S. (2022). Rasgos de personalidad en jóvenes ecuatorianos y su relación con niveles de estrés. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/32199>
18. López-Barrionuevo, O., Peralta-Beltrán, Á., González-Salas, R., Moreta-Herrer, R., & Mayorga-Lascano, M. (2023). Relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en personal de la salud del Ecuador en el contexto de la COVID-19. *Diversitas*, 19(2), 215-228. <https://doi.org/10.15332/22563067.9377>
19. Ministerio de Derechos Humanos del Ecuador. (2021). Reglamento de seguridad y salud ocupacional. https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/15.-reglamento_de_seguridad_y_salud_ocupacional_sdh.pdf
20. Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2022). Panorama nacional de salud de los trabajadores: Encuesta de condiciones de trabajo y salud 2021–2022. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>
21. Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2024). Guía de evaluación de riesgos psicosociales. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

22. Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2024). Norma técnica sobre aspectos psicosociales laborales. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/11/Anexo-3_Norma-Tecnica-de-Seguridad-e-Higiene-del-Trabajo-signed-signed-signed-signed.pdf
23. Rápidos, Consultoría y Servicios Contables. <https://smsecuador.ec/riesgos-psicosociales-en-el-trabajo/>
24. Universidad de las Américas (UDLA). (2022). Prevalencia de estrés laboral en personal del Distrito 05D01 Latacunga (Tesis de pregrado). <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14529/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-174.pdf>

Anexos

Hola. Te invito a participar voluntariamente en esta encuesta académica.

Lo que debes saber antes de empezar:

- **Objetivo:** Esta investigación busca identificar factores de estrés y desmotivación en el trabajo para fines exclusivamente académicos (trabajo de titulación).
- **Confidencialidad Total:** Tus respuestas son **100% anónimas**. No se pedirán nombres ni datos que te identifiquen. La información recolectada **no será compartida de forma individual con la empresa** ni afectará tu evaluación de desempeño.
- **Sin Riesgos ni Intervención:** Este estudio es meramente observacional. No implica recibir terapia, talleres, ni devoluciones de resultados individuales.
- **Voluntariedad:** Puedes dejar de responder la encuesta en cualquier momento si así lo deseas.

Nota Legal: El tratamiento de la información se realiza en estricto cumplimiento de la **Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (Registro Oficial Suplemento 459, 2021)**. Al participar, usted autoriza el uso de los datos proporcionados exclusivamente para el análisis estadístico del presente proyecto de titulación, garantizándose su anonimato y la no transferencia de información a terceros ajenos a la academia.

1. En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido afectado por algo que ocurrió inesperadamente en tu vida laboral?
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido sobrecargado por temas relacionado a tu vida laboral?
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido nervioso o estresado en relación a tu vida laboral?
4. En el último mes, ¿con qué frecuencia has manejado con éxito los problemas irritantes de la vida laboral?
5. En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que has afrontado efectivamente los cambios importantes que han estad...
6. En el último mes, ¿con qué frecuencia has estado seguro sobre tu capacidad para manejar tus problemas laborales?
7. En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que las cosas van bien en relación a tu vida laboral?
8. En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que no podías afrontar todas las cosas que tenías que hacer en relación ...
9. En el último mes, ¿con qué frecuencia has podido controlar las dificultades de tu vida laboral?
10. En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que tenías todo bajo control en relación a tu vida labora?
11. En el último mes, ¿con qué frecuencia has estado enfadado porque las cosas que te han ocurrido estaban fuera de tu control...
12. En el último mes, ¿con qué frecuencia has pensado sobre las cosas que te faltan por hacer en relación a tu vida labora?
13. En el último mes, ¿con qué frecuencia has podido controlar la forma de pasar el tiempo en relación a tu vida labora?
14. En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puedes superarlas?



Información general sobre respuestas Activo

Respuestas

20



Tiempo promedio

07:57



Duración

58 Días



Anexo 1