



**UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**FACTORES ASOCIADOS Y NIVEL DE ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE
LA EMPRESA GERARDO ORTIZ. CUENCA 2016**

PROYECTO DE INVESTIGACION PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORAS

ANA PATRICIA LÓPEZ SAANT

0106230295

NANCY YOCONDA REINOSO CALLE

0105334031

DIRECTORA

LCDA. DORIZ ANGELICA JIMÉNEZ BRITO MGS.

1400616320

ASESORA

LCDA. CECILIA ELISABETH SINCHE RIVERA. MST.

0101755949

CUENCA-ECUADOR

2017



RESUMEN

Antecedentes: El clima organizacional, falta de cohesión, influencia del líder, entre otros, son factores asociados que pueden intervenir en el desarrollo del estrés laboral. En Ecuador, son escasos los estudios sobre estrés laboral en las empresas, por lo que es una problemática que debe ser estudiada.

Objetivo: Determinar los factores asociados y el nivel de estrés laboral en los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz. Cuenca. 2016.

Metodología: Se realizó un estudio cuantitativo, analítico-transversal en 200 trabajadores del área de bodega de la empresa Gerardo Ortiz. El cuestionario OIT-OMS se utilizó para determinar los factores asociados al nivel del estrés laboral. Todos los factores asociados se clasificaron en nivel bajo, medio y alto. Se utilizó la prueba de chi cuadrado para establecer asociaciones cuando el valor de $p < 0,05$.

Resultados: El nivel de estrés laboral fue: 54% bajo, 31,5% intermedio y 14,5% estrés propiamente dicho. La edad, nivel de instrucción y núcleo de convivencia se asociaron con el estrés laboral. Según la clasificación de los factores asociados, la influencia del líder presentó la mayor frecuencia de nivel bajo con 26,5%; seguido de la tecnología con 14,5% y el respaldo del grupo con 13,0%.

Conclusiones: El nivel de estrés laboral se asocia a la adultez media, un nivel de instrucción no universitario, presencia de hijos y presentar un nivel bajo en los factores de clima organizacional, falta de cohesión e influencia del líder, los cuales deben ser considerados en las estrategias de reducción de estrés laboral en la Empresa Gerardo Ortiz.

PALABRAS CLAVE: FACTORES ASOCIADOS, NIVEL DE ESTRES, TRABAJADORES.



ABSTRACT

Background: The organizational climate, lack of cohesion, influence of the leader, among others, are associated factors that can intervene in the development of work stress. In Ecuador, there are few studies on work stress in our companies, so it is a problem that must be studied for their greater understanding.

Objective: To determine the associated factors and the level of work stress in the workers of the winery area of the Gerardo Ortiz Company. Basin. 2016.

Methodology: A quantitative, analytical-transversal study was carried out on 200 workers in the winery area of the company Gerardo Ortiz. The ILO-WHO questionnaire was used to determine the factors associated with the level of work stress. All factors were classified according to their level in low, moderate and high. We used the chi-square test to establish associations when the value of $p < 0.05$.

Results: The level of work stress was: 54% low, 31.5% intermediate and 14.5% stress properly. Age, level of education and core of coexistence were associated with work stress. According to the classification of the associated factors, the influence of the leader presented the highest frequency of low level with 26.5%; Followed by technology with 14.5% and backing of the group with 13.0%. All the associated factors showed a significant relation with work stress ($p < 0.05$).

Conclusions: There is an association of work stress with middle-aged workers, non-university level of education, have children and with low levels of associated factors such organizational climate, lack of cohesion and leader influence, and group support. Considered in the strategies of reduction of work stress in the Company Gerardo Ortiz.

KEY WORDS: ASSOCIATED FACTORS, STRESS LEVEL, WORKERS.



ÍNDICE DE CONTENIDO

	pp
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
DERECHO DE AUTOR.....	5
RESPONSABILIDAD.....	7
DEDICATORIA	9
AGRADECIMIENTO.....	11
CAPITULO I.....	13
1.1 INTRODUCCION.....	13
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.3. JUSTIFICACION	14
CAPITULO II.....	17
2.1. MARCO TEÓRICO.....	17
CAPITULO III.....	28
OBJETIVOS:.....	28
3.1. OBJETIVO GENERAL	28
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	28
CAPITULO IV.....	29
4.1 TIPO DE ESTUDIO	29
4.2 ÁREA DE ESTUDIO.....	29
4.3 UNIVERSO	29
4.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	29
4.6 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	30
4.7 PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS	31
4.8 ASPECTOS ÉTICOS	31
5. RECURSOS.....	32
5.1 HUMANOS:.....	33
5.2 MATERIALES:.....	33
CAPÍTULO V.....	34
6. RESULTADOS	34
7. DISCUSIÓN	46
8. CONCLUSIONES.....	50
9. RECOMENDACIONES	51
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS	57



DERECHOS DE AUTOR

Yo, Ana Patricia López Saant como autora del proyecto de investigación **“FACTORES ASOCIADOS Y NIVEL DE ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GERARDO ORTIZ. CUENCA 2016”**. Reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para obtención de mi título de Licenciada en Enfermería. El uso que la Universidad de Cuenca hiciera este trabajo, no implicara afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autora.

Cuenca, 18 de abril del 2017

Ana Patricia López Saant

C.I 0106230295



DERECHOS DE AUTOR

Yo, Nancy Yoconda Reinoso Calle como autora del proyecto de investigación **“FACTORES ASOCIADOS Y NIVEL DE ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GERARDO ORTIZ. CUENCA 2016”**. Reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para obtención de mi título de Licenciada en Enfermería. El uso que la Universidad de Cuenca hiciera este trabajo, no implicara afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autora.

Cuenca, 18 de abril del 2017

Nancy Yoconda Reinoso Calle

C.I 0105334031



RESPONSABILIDAD

Yo, Ana Patricia López Saant autora del proyecto de investigación “**FACTORES ASOCIADOS Y NIVEL DE ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GERARDO ORTIZ. CUENCA 2016**”. Certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de sus autoras.

Cuenca, 18 de abril del 2017

A handwritten signature in blue ink, reading "Ana Lopez", written in a cursive style.

Ana Patricia López Saant

C.I 0106230295



RESPONSABILIDAD

Yo, Nancy Yoconda Reinoso Calle autora del proyecto de investigación **“FACTORES ASOCIADOS Y NIVEL DE ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GERARDO ORTIZ. CUENCA 2016”**. Certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de sus autoras.

Cuenca, 18 de abril del 2017

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Nancy Reinoso".

Nancy Yoconda Reinoso Calle

C.I 0105334031



DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante en mi formación profesional.

A mis padres por haberme sabido formar con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir en los momentos difíciles.

A mi esposo quien ha estado junto a mi brindándome su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

A mi hija por ser mi fuente de motivación e inspiración para superarme cada día más y así poder luchar ante la vida para tener un futuro mejor.

A mis amigos y compañeros quienes sin esperar nada a cambio compartieron tiempo, conocimientos, alegrías y tristezas para que este sueño se haga realidad.

Ana Patricia López Saant



Dedico este proyecto de tesis a Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, cuidándome, guiándome, fortaleciendo mi corazón e iluminando mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio, y así culminar con un sueño que ahora es una realidad.

A mi madre por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor quien a lo largo de mi vida ha velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar un solo momento en que podía salir adelante.

A mi padre allá en el cielo quiero dedicar todo mi esfuerzo ya que cuando estuvo aquí junto a mí en mis noches de desvelada nunca me dejó sola siempre allí con sus consejos y su apoyo incondicional y sé que aun estando en el cielo nunca me ha dejado sola siempre he sentido su presencia y su cuidado. Es por mis padres que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

A mis hermanos, en especial mi amor pequeñito mi Stalin quienes han estado junto a mí brindándome su apoyo sonriendo con cada logro que he dado.

A mis familiares y amigos en general porque me han brindado su apoyo incondicional, por sus palabras de aliento, por compartir buenos y malos momentos.

Nancy Yoconda Reinoso Calle



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegerme durante todo este largo camino y darme fuerza, valor para superar obstáculos y dificultades a lo largo de la vida.

A mis padres Lauro y Germania por su apoyo incondicional, enseñándome a no desfallecer ni rendirle ante nada y siempre a perseverar a través de sus consejos y demostrarme la gran fe que tienen en mí.

A Jonathan por acompañarme durante todo este arduo camino compartiendo algunos fracasos y demostrarme que siempre poder contar con él mediante su amor incondicional.

A mi pequeña Emilia porque es una parte muy importante en mi vida, desde el momento que llegó a representar la unidad familiar, mi alegría, mi valor, mi fuerza, mi pilar para seguir adelante y poder culminar mi carrera.

Finalmente agradezco a todos por haber estado en mi camino apoyándome para alcanzar mis metas.

Ana Patricia López Saant



En primer lugar doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida. A mi madre Zoila por la confianza, por los consejos y apoyo brindado que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos. A mi padre Jorge que siempre lo he sentido presente en mi vida y sé que está orgulloso de la persona en la cual me he convertido gracias a sus consejos a su forma de educarnos y enseñarnos el camino correcto de la vida sé que en el cielo estas muy orgulloso de mi papá.

A mis hermanos Galo, Diana, Diego y de forma especial Stalin ya que con sus consejos me han ayudado a afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de mi vida. A Milton por estar junto a mí en este trayecto de mi vida, le agradezco mucho por todos sus consejos por apoyarme cuando ya he querido rendirme y por todo su apoyo incondicional. A mi directora de tesis, Lcda. Doriz Jiménez y asesora Lcda. Cecilia Sinche por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

Al Doctor Roberto Añez por su esfuerzo sus conocimientos, su experiencia y sobre todo su apoyo para la culminación de este proyecto. Al Doctor José Cárdenas por abrirnos las puertas de su consultorio en el Mall del Rio, por brindarnos su confianza y apoyo. A mis familiares y amigos que de una u otra forma estuvieron presentes en lo largo de mi formación profesional con sus consejos y su apoyo. A mi compañera de tesis Paty gracias por tantos momento compartidos experiencias buenas y malas pero siempre estuviste allí aconsejándome y apoyándome. Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Nancy Yoconda Reinoso Calle



CAPITULO I

1.1 INTRODUCCION

Una de las patologías más importantes asociadas al trabajo es el estrés, el cual puede influir sobre cualquier tipo de actividad de trabajo y puede sumarse a otros riesgos laborales como los físicos, químicos o biológicos dependiendo de las características del empleo. El concepto de estrés en un principio parte de la respuesta a un estímulo, utilizado para describir los cambios de un organismo en respuesta a una acción o situación estimulante (1).

En el año 2015, Guic y colaboradores evaluó el estrés laboral en 264 trabajadores del área administrativa de una empresa chilena, encontrando una alta frecuencia de estresores que afectan la salud mental de los trabajadores en un 27,6% (2). Por otra parte, Aguirre y colaboradores evaluaron a 136 trabajadores de una empresa uruguaya, evidenciando una frecuencia de 47,8% de alta percepción de estrés laboral (3).

En vista de ello, es de gran importancia conocer el comportamiento de los factores que interactúan para la aparición del estrés laboral, tales como el clima organizacional, tecnologías, falta de cohesión, influencia del líder, entre otros, ya que las consecuencias negativas que produce el estrés laboral sobre los empleados generan un deterioro del rendimiento y un riesgo aumentado para diversos problemas de salud a lo largo del tiempo (4).

El papel que juegan los factores asociados al estrés laboral sobre el empleado y su interacción en el proceso diario que pueda conducir al desarrollo de estrés y desgaste funcional, por lo que el objetivo central del presente estudio es determinar el comportamiento de los factores asociados y el nivel de estrés laboral en los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz.



1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La presencia de factores como la falta de cohesión, clima organizacional, influencia de líder, determinan la aparición del estrés laboral, generando consecuencias negativas sobre los sujetos, y se ha observado que los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz pueden estar expuestos con frecuencia a actitudes de agotamiento emocional, hostilidad, mal humor, bajo rendimiento laboral y familiar, lo que puede tener una estrecha relación con el estrés laboral y cuya presencia podrían estar asociadas a condiciones centradas en el trabajo, hogar, estudios, economía, edad, entre otros que pueden jugar un papel importante para el desarrollo de esta entidad patológica.

A nivel mundial, diversos reportes han demostrado la existencia de esta problemática, Habibi y colaboradores en el año 2014, evaluaron en 171 trabajadores de una refinería iraní, presentando una prevalencia de estrés laboral moderado de 86% y severo 14% (5). Ramírez y colaboradores en el año 2013, condujeron un estudio en 191 trabajadores de una empresa mexicana, describiendo que la prevalencia de estrés laboral fue del 26,7% (6). En la ciudad de Cuenca, Abambari y colaboradores estudiaron a 90 trabajadores, quienes mostraron una prevalencia de 12,2% de estrés laboral alto (7).

Las fuentes del estrés laboral que pueden presentarse en la empresa Gerardo Ortiz son múltiples, pudiendo estar vinculadas con aspectos rutinarios, como las condiciones y territorio de trabajo, el puesto y carga laboral; aspectos estructurales, como la constitución de la empresa y las tecnologías empleadas; así como aspectos dinámicos, como las relaciones interpersonales, intragrupal e intergrupales, la eficiencia de los líderes y la percepción de cada individuo sobre el grupo y el funcionamiento del mismo. Sin embargo, no hay estudios realizados en dicha empresa que caractericen



a estos factores que en conjunto pueden producir un aumento de los niveles de estrés laboral.

En vista de ello, es posible que la interacción de estos factores dentro de la empresa pueda tener gran repercusión sobre la productividad laboral, funcionalismo psicosocial y familiar, haciendo de éste un problema de salud ocupacional que debe ser estudiado a fin de proporcionar un diagnóstico situacional, mediante la identificación de los factores asociados al estrés laboral, lo que permitiría tomar medidas que garanticen el bienestar físico, mental y social, así como la calidad de vida del trabajador.

1.3. JUSTIFICACIÓN

La Empresa Gerardo Ortiz puede presentar factores intrínsecos que permitan el desarrollo de estrés laboral en sus trabajadores, ya que cada sitio de trabajo presenta una interacción específica de factores que condicionen su expresión en mayor o menor medida, tal como se observa en la gran variabilidad de las prevalencias de estrés laboral (7–10).

En los aspectos relacionados al estrés laboral a nivel de las empresas, el rol de la enfermería juega un papel importante, ya que el personal de enfermería realiza una amplia gama de actividades que difieren según el escenario de trabajo, con el fin de garantizar el bienestar del trabajador, por lo tanto el hecho que los enfermeros y enfermeras conozcan el estrés laboral, permite al profesional estar más capacitado para el manejo de las tensiones en el trabajo así como para la detección temprana en sus colegas y trabajadores de cualquier institución o empresa (11).

Este papel exige un perfil de liderazgo y comunicación adecuada, pero además un dominio efectivo, eficaz y eficiente de varias destrezas técnicas, incluyendo la preservación de la higiene y comodidad física de los



trabajadores, colaboración y dirección de sus actividades físicas, cuidado de su tiempo de reposo y sueño, preservación de la seguridad física, cuidado de la nutrición, así como atención a las necesidades psicosociales de los trabajadores (12).

Por lo tanto, es esencial evaluar cada una de las posibles fuentes de estrés, incluyendo alteraciones en los aspectos territoriales, estructurales, dinámicos, influencia del líder, falta de cohesión, tecnologías, entre otros, a fin de identificar los principales contribuyentes a esta entidad y de esta manera diseñar e implementar medidas de acción específicas.

Por otra parte, la empresa Gerardo Ortiz no cuenta con estudios realizados en sus trabajadores con relación a los factores asociados al estrés laboral, por lo que no se ha podido comprobar el impacto que estos generan sobre el desenvolvimiento a nivel laboral y psicosocial, siendo justificada la ejecución de la presente investigación para determinar los factores asociados y el nivel del estrés laboral en los trabajadores del área de bodega de dicha empresa.



CAPITULO II

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1 ANTECEDENTES

El estrés laboral se define como cualquier respuesta nociva que ocurre en el personal cuando la obligación de realizar el trabajo no coincide con la capacidad real o percibida para hacer el mismo y que involucra la participación de factores inherentes al grupo de trabajo o su infraestructura. De igual forma, el estrés laboral está fuertemente correlacionado con consecuencias negativas en la salud mental y física del personal que lo presenta (13).

Según Gil-Monte, el 49,9% trabajadores de empresas españolas manifiestan niveles altos o muy altos de estrés laboral, comparado a un 17,4% niveles bajos o muy bajos de estrés, además señala que el estrés laboral puede afectar hasta el 22% de los trabajadores en la Unión Europea (14). Por su parte, en los Estados Unidos, entre un 28-40% de los trabajadores de empresas refieren que su trabajador es estresante, lo que conlleva a alteraciones en su salud mental, con aumento en los ausentismos laborales (15), además se ha determinado que las mujeres que trabajan en empresas estadounidenses presentan una frecuencia del 46% de riesgo para estrés laboral (16).

En el año 2015, Guic y colaboradores estudiaron el estrés laboral en 264 trabajadores del área administrativa de una empresa chilena, encontrando una alta frecuencia de estresores que afectan la salud mental de los trabajadores en un 27,6% (2). Asimismo, Aguirre y colaboradores evaluaron a 136 trabajadores de una empresa uruguaya, evidenciando una frecuencia de 47,8% de alta percepción de estrés laboral (3).



En Ecuador, es escasa la información referente al estrés laboral en los trabajadores de empresas, un estudio realizado por Vintimilla M. en el personal de Plastiazuay S.A-Ecuador, determinó que un 15,0% de los trabajadores presentó estrés laboral alto, 58,0% estrés laboral medio y 27,0% bajo (9). Asimismo en el año 2014, Pineda y colaboradores realizaron un estudio en la ciudad de Cuenca, donde reportaron una prevalencia de estrés laboral del 64,9% en trabajadores de una empresa educativa (17).

En vista de ello, diversos estudios han explorado los factores asociados al estrés laboral en diferentes contextos. En este sentido, los principales contribuyentes al estrés laboral tienden a variar ampliamente dependiendo de la población estudiada: Los factores vinculados con las condiciones ambientales de trabajo (como temperatura, ventilación y territorio organizacional, etc.), suelen ser priorizados por el personal en actividades físicamente demandantes (18), mientras que los elementos organizacionales, como la estructura del grupo de trabajo o factores intrínsecos al puesto como la carga laboral, suelen ser más prominentes en los profesionales de trabajos administrativos (19). Otros componentes importantes que pueden contribuir al estrés laboral son el clima organizacional, falta de cohesión y la adaptación a nuevas tecnologías, que han sido identificados como fuentes de malestar en un 56%, 53,7% y 51,5% de los trabajadores en empresas, respectivamente (20).

Por lo tanto, los factores organizacionales, estructurales, personales y grupales que pueden aumentar el nivel de estrés laboral en los trabajadores deben ser estudiados, por lo que el presente estudio estuvo enfocado en determinar los factores asociados y el nivel de estrés laboral.



2.1.2 FACTORES RELACIONADOS CON EL ESTRÉS LABORAL

Se han determinado diversos factores relacionados con el estrés laboral, tales como: a) Clima organizacional; b) Estructura organizacional; c) Territorio organizacional; d) Nuevas tecnologías; e) Influencia del líder; f) Falta de cohesión; y g) Respaldo del grupo (21).

a) Clima organizacional

Se refiere a la percepción subjetiva de cada sujeto sobre su ambiente y lugar de trabajo, de las actividades realizadas y el modo en que se llevan a cabo, así como la percepción del grupo de trabajo en general (22). Esta apreciación efectúa un impacto significativo en el desempeño de cada individuo, y por extensión, en la calidad del trabajo, al igual que en el bienestar de cada individuo, por lo tanto una percepción de carga laboral y un bajo nivel de organización se refleja en el desarrollo del estrés laboral (23).

b) Estructura organizacional

Este aspecto engloba las diferentes disposiciones mediante las cuales los distintos miembros de un grupo de trabajo pueden comunicarse y la calidad funcional de estas vías. Estructuras excesivamente mecanizadas o burocratizadas ejercen un impacto deletéreo en el clima organizacional, previamente expuesto (19). La carga laboral de los sujetos, es decir, el conjunto de actividades físicas y mentales que debe realizar en su puesto de trabajo y por las cuales es responsable también se ven afectadas por estructuras organizacionales rígidas y con comunicación deficiente (24). Este factor también se encuadra en un marco temporal pues el tiempo de adaptación ofrecido al trabajador para adecuarse a los niveles variantes de carga laboral se refleja en el desarrollo de estrés laboral, ante estas primicias



mantener una comunicación adecuada y una jerarquización equilibrada de los roles de trabajo garantiza la prevención de estrés laboral (25).

c) Territorio organizacional

Es el espacio del cual los trabajadores disponen para llevar a cabo sus actividades. Las características del territorio comparten una relación íntima con la motivación de los trabajadores, y por lo tanto, con el clima organizacional y la calidad de su trabajo. En vista de ello, la preservación de un territorio saludable es una prioridad para los líderes organizacionales (26). El mantenimiento de la salud física y mental en el ambiente laboral depende de la interacción de la constitución fisiológica y psíquica de cada individuo con su entorno (18).

Las condiciones ambientales de trabajo engloban las características que circundan al trabajador en su práctica cotidiana, constituyendo su territorio de trabajo. Estas características incluyen la exposición a agentes físicos, como ruido, vibraciones, y radiaciones; agentes químicos, agentes biológicos, la temperatura, ventilación y otras condiciones de la climatización del área de trabajo, y la iluminación del mismo. En conjunto, este grupo de variables conforman gran parte de los factores vigilados por la disciplina de higiene laboral, por lo tanto dependiendo del territorio de trabajo del trabajador, se puede exponer a un mayor riesgo estrés laboral comparado con otro trabajador que tenga menor exposición a condiciones adversas de trabajo (27).

d) Nuevas tecnologías

En la búsqueda constante de crecimiento y desarrollo, los grupos de trabajo deben frecuentemente idear o implementar nuevas tecnologías que les permitan alcanzar su máximo potencial productivo. Esto se traduce en un reto para los integrantes, pues deben procurar mantenerse plenamente



capacitados en el uso de estos instrumentos. La presencia de sistemas educativos de actualización inadecuados en el área de trabajo, puede intervenir en el desarrollo del estrés laboral, como resultado de dificultades para la adaptación a estas circunstancias cambiantes, esto quiere decir que la presencia de mayores tecnologías que faciliten y mejoren la productividad del trabajador se relaciona con un menor nivel de estrés en el trabajo (18).

e) Influencia del líder

La relación entre los individuos en posiciones de liderazgo y su equipo es determinante no sólo en la calidad del producto de trabajo, sino también en desarrollo de estrés laboral y la fluidez de la línea de trabajo (28). Determinados estilos de liderazgo, como el autocrático, participativo o liberal, funcionan con diferente eficacia según el objetivo a alcanzar, las personalidades del equipo de trabajo y los valores del mismo (29).

El adecuado manejo del talento y distribución de responsabilidades es esencial en la preservación de una línea de trabajo eficiente, y en el crecimiento global de todo grupo de trabajo (30). De la misma manera, la adecuada gestión de los recursos humanos es fundamental para el desempeño óptimo de cada individuo, así como para la preservación de un clima laboral armonioso, en este orden de ideas los grupos de trabajo que carezcan de un líder participativo, que no genere motivación y que no asigne roles de manera equitativa, presentaran mayor riesgo de estrés laboral (30).

f) Falta de cohesión

Según Donnelly la cohesión es “la fuerza de los deseos de los integrantes del equipo para permanecer dentro del mismo y su compromiso hacia la misión del equipo”, es decir son las fuerzas que pueden intentar alejar a los miembros del equipo (31). La falta de cohesión resulta en la disminución de la satisfacción laboral, repercutiendo negativamente en el clima



organizacional, lo que indica que un grupo de trabajo que no presente cohesión en sus trabajadores será propenso a presentar mayores niveles de estrés laboral, comparado con un grupo que tenga una buena cohesión (32).

g) Respaldo del grupo

La presencia de conflictos intragrupales puede actuar como estresor no sólo a nivel individual, sino también como carga global para toda la línea de trabajo, disminuyendo la calidad del producto. Por lo tanto, el funcionamiento ideal de un equipo es aquel donde hay apoyo entre los miembros, sin presiones internas, es decir que el estrés laboral será más probable en desarrollarse en los trabajadores que no tienen apoyo grupal (33).

2.1.3 CONCEPTO DE ESTRÉS

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define al estrés como las diferentes reacciones fisiológicas que en su conjunto preparan al organismo para la acción (34). Cuando dicha reacción se produce en exceso se produce un aumento en la tensión que tiene una repercusión negativa sobre el organismo lo que desencadena la aparición de enfermedades que impiden el funcionamiento adecuado del cuerpo humano (35). Diversos factores fisiológicos, ambientales, físicos, psicológicos y psicosociales pueden actuar como etiología para el estrés (36). Los estresores pueden ser definidos como cualquier suceso, condición o situación, que es percibido como un estímulo que genera una respuesta de estrés negativo sobre el individuo que lo recibe (37).

Cuando esta respuesta natural se da en exceso se produce una sobrecarga de tensión que repercute en el organismo humano y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano. Algunos ejemplos son los olvidos



(incipientes problemas de memoria), alteraciones en el ánimo, nerviosismo y falta de concentración, en las mujeres puede producir cambios hormonales importantes como dolores en abdominales inferiores, entre otros síntomas (37).

2.1.3.1 Clasificación de las causas del estrés

Según Zeman y colaboradores en el año 2014, mencionaron las causas que pueden conducir al estrés, englobando las siguientes (38): Fisiológicas, psicológicas y psicosociales, ambientales societarias y ambientales, físicas.

Fisiológicas: Podemos mencionar las causas genéticas, es decir heredadas, las causas congénitas, las enfermedades y lesiones previas como por ejemplo la disminución de la resistencia. Es decir, todas aquellas causas individuales de la persona.

Psicológicas y Psicosociales: Es aquí donde podemos mencionar la predisposición de la persona, su vulnerabilidad emocional y cognitiva, como asimismo las crisis vitales por edad como por ejemplo la adultez, la tercera edad, también son causas en esta clasificación las relaciones interpersonales conflictivas o insuficientes

Ambientales Societarias: Los cambios sociales y tecnológicos que sufre la persona, en la cual la denominan "Shock del futuro". También pueden ser causas enmarcadas en esta tipología las situaciones económico-políticas como ser la incertidumbre, la inflación, el riesgo de guerra, etc.

Ambientales Físicas: Son causas del estrés, como ejemplo en esta clasificación las temperaturas extremas, la polución, el smog, el ruido, las temperaturas extremas, etc.



2.1.3.2 Técnicas preventivas del estrés

Khalsa refiere que las técnicas preventivas y de tratamiento se pueden clasificar en (39): generales, fisiológicas y conductuales.

Generales: Prepararse ante el estrés: Debe aceptarse como parte inevitable de la vida, deben descubrirse sus causas y circunstancias, debe encararse como un problema a resolver más que como una injusticia y debemos servirnos de él para perfeccionarnos y progresar.

Fisiológicas: Ayudan a controlar los efectos fisiológicos del estrés. Técnicas de respiración y Técnicas de relajación.

Conductuales: Técnicas que promueven estrategias de comportamiento adaptativas al problema o situación. Entrenamiento asertivo, entrenamiento de habilidades sociales, técnicas de resolución de problemas y por último intervención sobre la organización.

2.1.3.3. Estresores

Podemos definir a los estresores a cualquier suceso, situación, persona u objeto, que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en la persona evaluada (39). Algunos autores lo definen como situación o eventos estresantes mientras que Sandor lo define como: "cualquier evento que cause impacto o impresión en el organismo humano" (40). Se han identificado 4 tipos de estresores:

Estresores únicos: son cataclismos y cambios dramáticos de las condiciones de la vida de las personas, por lo general afecta a un grupo de personas.



Estresores múltiples: afectan a una persona o un grupo de personas que sufren un cambio de gran trascendencia vital, como puede ser la paternidad/maternidad, el trabajo o la situación económica.

Estresores cotidianos: pequeños cambios en la rutina cotidiana.

Estresores biogénéticos: son aquellos que ocurren independientemente de los procesos psicológicos, como pueden ser la ingestión de algunas sustancias, enfermedades, dolor, o calor y frío extremo.

2.1.3.4.- Efectos del estrés

Gálvez considera al tiempo como una variable, donde el estrés produce efectos adversos en los individuos los cuales pueden ser clasificados como inmediatos mediatos o a largo plazo (41).

Efectos Inmediatos: Aquellos efectos que producen en la persona en un corto período de tiempo, normalmente lo podemos expresar en cambios en la conducta del individuo.

Efectos Mediatos: Aquellos efectos que producen en la persona en un período de tiempo, a causa de los efectos inmediatos y que perduran en el tiempo, normalmente lo podemos expresar en enfermedades físicas, afecciones, adicciones, disminución en su rendimiento habitual.

Efectos a Largo Plazo: Aquellos efectos que impactan a un nivel macro-social, económico y político, como por ejemplo disminución de la actividad y rendimiento de la organización con su consecuente costo para las empresas, ausentismo, etc.



2.1.4 ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral es definido como cualquier respuesta nociva producida en los trabajadores cuando las demandas de realizar el trabajo no coinciden con la capacidad real o percibida para hacer el mismo (42). Este se encuentra estrechamente relacionado con efectos negativos sobre la salud mental del personal (43). Dentro del ámbito laboral se han identificado a la ambigüedad de Rol, los conflictos en el rol, el clima institucional y la sobrecarga de trabajo como los estresores más comunes para el estrés laboral (44).

Los estresores en el ámbito laboral más comunes en la evaluación son los siguientes (45):

La Ambigüedad de Rol: La cual es producto de una información imprecisa en cuanto a las tareas o rol a cumplir; tanto en lo referente a las metas, a los métodos y recursos a usar.

Conflictos en el rol: Se ha mencionado que la ambigüedad de rol se manifiesta básicamente cuando la información recibida es imprecisa en cuanto a las tareas o rol a cumplir, mientras que los Conflictos en el rol surgen cuando esa información se muestra contradictoria. Esto se origina cuando existe una excesiva competencia entre distintas personas o grupos para hacerse con recursos que escasean, cuando alguna persona intenta controlar actividades que pertenecen a la zona de autonomía de otra persona o grupo, o cuando no hay acuerdo sobre los objetivos a perseguir o sobre los sistemas o procedimientos principales que se deben utilizar para lograr los objetivos acordados. Pueden identificarse dos tipos de conflictos: interno (dentro de la institución) y externo (fuera de la misma).

Clima Institucional: El clima institucional es un concepto amplio que abarca los modos de relación de sus actores, las formas en que se definen las normas, el liderazgo de sus directivos, el sentido de pertenencia a la



institución, la participación activa de sus miembros, a los canales de comunicación existentes entre sus integrantes, a las relaciones humanas, etc. Es así que el clima institucional es definido como " la calidad del entorno global de una organización".

Sobrecarga de trabajo: Se considera como un agente estresor cuando en una organización de trabajo el tiempo disponible no es suficiente, es decir las horas de trabajo son excesivas (sobrecarga en lo cuantitativo) o las exigencias impuestas son demasiadas en relación a las horas dedicadas (sobrecarga en lo cualitativo). Esto es de gran importancia ya que la sobrecarga de trabajo, es un factor estresante relevante con estrecha relación al síndrome de Burnout y con ello la reducción de la productividad laboral.

2.1.5 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

A pesar de que muchos instrumentos se han realizado para evaluar el estrés, pocos han sido destinados específicamente para la valoración del estrés laboral. Tal es el caso del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, el cual es un instrumento que consta de 25 preguntas con respuestas en escala de Likert con una puntuación de 1 al 7 (nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre), en base a esas respuestas se hace una sumatoria total y se obtiene una clasificación de: a) Bajo nivel de estrés: < 90,2 puntos; b) Nivel intermedio: 90,3 a 117,2 puntos; c) Estrés: 117,3 a 153,2 puntos y d) Alto nivel de estrés: >153,3 puntos (46).



CAPITULO III

OBJETIVOS:

3.1. Objetivo general

- Determinar los factores asociados y el nivel de estrés en los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz. Cuenca. 2016.

3.2. Objetivos específicos

- Caracterizar a los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz de acuerdo a las variables sociodemográficas y laborales.
- Medir el nivel de estrés en los trabajadores del área de bodega de la empresa.
- Identificar la frecuencia de los factores asociados al estrés laboral como el clima organizacional, estructura organizacional, territorio, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.
- Establecer relación entre el nivel de estrés con las variables sociodemográficas, laborales y factores asociados.

3.3. Hipótesis

El estrés que se puede presentar en los trabajadores del área de bodega en la Empresa Gerardo Ortiz. Cuenca 2016, se debería a la gran variedad de factores tanto externos como internos de la vida moderna y que podrían repercutir en sus metas, objetivos y salud.



CAPITULO IV

4.1 TIPO DE ESTUDIO

El estudio realizado fue de tipo cuantitativo, transversal y analítico.

4.2 ÁREA DE ESTUDIO

El estudio fue llevado a cabo en el consultorio médico de la Empresa Gerardo Ortiz.

4.3 UNIVERSO

Se tomó en cuenta todo el universo de trabajadores (200 ensambladores) del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz, en vista de la cantidad de casos no se aplicó fórmula para calcular la muestra.

4.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Criterios de inclusión

- Se tomaron en cuenta a todos los empleados del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz, que hayan aceptado participar en el estudio mediante la firma del consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

- Empleados que no deseen participar, o que no asistan a su horario de trabajo en el día de su aplicación.



4.6 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Método:

Mediante la entrevista directa del sujeto.

Técnicas para la recolección de información:

Se aplicó una encuesta directa a los empleados del área de bodega.

Instrumento:

Posterior a la firma del consentimiento informado (**ANEXO 1**) se procedió a la aplicación de las encuestas, para la recolección de la información se utilizó un formulario de recolección de datos (**ANEXO 2**) y el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (**ANEXO 3**). El cuestionario OIT-OMS para estrés laboral cuenta con 25 preguntas las cuales tiene respuestas en escala tipo Likert que va desde “Nunca”, “Raras veces”, “Ocasionalmente”, “Algunas veces”, “Frecuentemente”, “Generalmente”, “Siempre”; en escala del 1 al 7, respectivamente. Lo que genera una suma total de 25 a 175 puntos, los cuales se clasifican en: **Bajo nivel de estrés: < 90,2 puntos; Nivel intermedio: 90,3 a 117,2 puntos; Estrés: 117,3 a 153,2 puntos y Alto nivel de estrés: >153,3 puntos** (46).

Además, el cuestionario incluye la evaluación de los siguientes factores relacionados al estrés laboral: Clima organizacional (ítems 1, 10, 11, 20); Estructura organizacional (ítems 2, 12, 16, 24); Influencia del líder (5, 6, 13, 17); Falta de cohesión (7, 9, 18, 21); Territorio organizacional (3, 15, 22); Tecnología (4, 14, 15) y Respaldo del grupo (8, 19, 23) (46).



Los factores asociados al estrés laboral con 4 ítems (clima organizacional, estructura organizacional, influencia del líder y falta de cohesión) presentan una sumatoria de 4 a 28 puntos (ya que cada ítem tiene una puntuación del 1 al 7), los cuales fueron clasificados según lo establece Hernández-Estrada en un nivel: bueno (4-12), medio (13-21) y bajo (22-28) (21). Mientras que los factores asociados al estrés laboral con 3 ítems, que presentan una sumatoria de 3 a 21 puntos, fueron clasificados en un nivel: bueno (3-9), medio (10-16) y bajo (17-21) (21).

AUTORIZACIÓN:

- Se solicitó el permiso correspondiente a la empresa Gerardo Ortiz.
- Se solicitó y se hizo firmar el consentimiento informado a los participantes, previo a la recolección de datos.

SUPERVISIÓN:

La presente investigación fue dirigida por la Lcda. Doriz Jiménez y la asesoría de la Lcda. Elisabeth C Sinche R.

4.7 PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS

Los datos obtenidos del instrumento de recolección de datos fueron registrados en una base de datos elaborada en el Paquete Estadístico SPSS versión 15, donde los resultados se expresaron como frecuencias absolutas y relativas. La prueba de hipótesis de asociación de chi cuadrado fue aplicada, siendo consideradas las asociaciones significativas cuando el valor de p sea menor a 0,05.



4.8 ASPECTOS ÉTICOS

En la investigación se garantizó una total confidencialidad de los datos, de la identidad de los participantes, así como el reporte de los resultados. Los datos fueron manejados de manera estrictamente confidencial únicamente por los investigadores autores del estudio, el acceso a estos datos por parte de terceras personas o autorizadas estuvo denegado. Los resultados de este trabajo sólo se presentarán en actividades de carácter científico por los autores y el material proporcionado fue utilizado únicamente para los propósitos descritos en el estudio.

Este estudio cumplió con los principios de la Declaración de Helsinki con respecto a la relación beneficio/riesgo por participación, ya que el beneficio directo que se produjo en esta investigación servirá para la comprensión del estrés laboral. Por otra parte, el riesgo para el trabajador no estuvo ausente puesto que no fue un estudio experimental en el cual únicamente se aplicó un instrumento de recolección de datos (47).

De igual forma, el presente estudio cumplió con la autorización y permisos correspondientes de las autoridades de la Universidad de Cuenca y la Empresa Gerardo Ortiz. Donde cada trabajador debió firmar el consentimiento informado tal como se ha mencionado, luego de darse a conocer los objetivos del estudio, los beneficios los posibles riesgos y la importancia de cumplirse el principio de la Autonomía al paciente puesto que fue voluntario.

Además, se garantizó el principio de la confidencialidad, ya que toda información personal como nombres o número de cédula que fue recogido de los trabajadores no fueron revelados en los resultados del estudio; de igual manera no se difundió información en relación con algún dato confidencial y toda la información conseguida y generada fue utilizada exclusivamente con fines investigativos.



5. RECURSOS

5.1 Humanos:

Autoras: Ana Patricia López Saant, Nancy Yoconda Reinoso Calle.

Directora: Mgs. Lcda. Doriz Jimenez.

Asesora: Mst. Lcda. Elisabeth C. Sinche R.



CAPÍTULO V

6. RESULTADOS

La elaboración de los resultados fue realizada en base a la organización de los objetivos del estudio, representados en tablas con frecuencias absolutas y porcentajes.

Tabla 1. Distribución de los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz según el sexo. Cuenca, 2016.

Sexo	n°	%
Femenino	103	51,5
Masculino	97	48,5
Total	200	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos

Elaborado por: Las autoras

Análisis: En el presente estudio se evaluaron a 200 trabajadores (100%), de los cuales el 51,5% correspondió al sexo femenino y 48,5% al masculino.



Tabla 2. Distribución de los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz según el grupo etario. Cuenca, 2016.

Grupo etario según Papalia D. (48)	n°	%
Adulto joven (21 a 40 años)	188	94,0
Adulto medio (41 a 65 años)	12	6,0
Adulto maduro (65 años y más)	0	0
Total	200	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos

Elaborado por: Las autoras

Análisis: El grupo etario más frecuente fue el de 21 a 40 años con 94,0% lo que corresponde a los adultos jóvenes.



Tabla 3. Distribución de los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz según el estado civil. Cuenca, 2016.

Estado civil	n°	%
Soltero	78	39,0
Casado	74	37,0
Divorciado	13	6,5
Viudo	1	0,5
Unión Libre	34	17,0
Total	200	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos

Elaborado por: Las autoras

Análisis: El estado civil más frecuente fue el soltero con 39,0% (n=78), seguido de casado con 37,0% (n=74).



Tabla 4. Distribución de los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz según la procedencia. Cuenca, 2016.

Procedencia	n°	%
Cuenca	159	79,5
Azogues	9	4,5
Paute	8	4,0
Otra	24	12,0
Total	200	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos

Elaborado por: Las autoras

Análisis: La procedencia más frecuente fue Cuenca con 79,5%, seguida de la procedencia de Azogues (4,5%). Lo cual tiene que ver con la ubicación geográfica de la empresa, la cual se encuentra en la ciudad de Cuenca.



Tabla 5. Distribución de los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz según la etnia. Cuenca, 2016.

Etnia	n°	%
Blanco	16	8,0
Mestizo	171	85,5
Afroecuatoriano	5	2,5
Indígena	3	1,5
Otro	5	2,5
Total	200	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos

Elaborado por: Las autoras

Análisis: La raza mestiza fue la más frecuente con el 85,5% (n=171), seguido de la raza blanca con 8,0% y el afroecuatoriano (2,5%).



Tabla 6. Distribución de los trabajadores de bodega del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz según el nivel de instrucción. Cuenca, 2016.

Nivel de instrucción	n°	%
Primaria	22	11,0
Secundaria	131	65,5
Universitaria	47	23,5
Total	200	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos

Elaborado por: Las autoras

Análisis: La educación secundaria fue la más frecuente con 65,5%, seguido de la universitaria con 23,5%.



Tabla 7. Distribución de los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz según el núcleo de convivencia. Cuenca, 2016.

Núcleo de convivencia	n°	%
Solo	21	10,5
Padres	54	27,0
Cónyugue	90	45,0
Hijos	13	6,5
Otros	22	11,0
Total	200	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos

Elaborado por: Las autoras

Análisis: La mayoría de los trabajadores viven con su cónyuge con 45,0%; seguido de las personas que viven con sus padres en un 27%.



Tabla 8. Distribución de los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz según el turno de trabajo. Cuenca, 2016.

Turno de trabajo	n°	%
Rotativo	16	8,0
Fijo	184	92,0
Total	200	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos

Elaborado por: Las autoras

Análisis: La mayoría de los trabajadores tienen un horario de trabajo fijo con el 92%, mientras que el 8% tiene un turno de trabajo rotativo.



Tabla 9. Nivel de estrés laboral en los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz. Cuenca, 2016.

Estrés laboral	n°	%
Bajo nivel de estrés	108	54,0
Nivel intermedio	63	31,5
Estrés	29	14,5
Alto nivel de estrés	0	0
Total	200	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos

Elaborado por: Las autoras

Análisis: El 54,0% (n=108) de los trabajadores presentaron bajo nivel de estrés, seguido de nivel intermedio con 31,5% (n=63) y estrés con 14,5% (n=29).

Tabla 10. Distribución de los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz según los factores asociados del estrés laboral. Cuenca, 2016.

	Factores asociados del estrés laboral							
	Bueno		Medio		Bajo		Total	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Clima organizacional	87	43,5	93	46,5	20	10,0	200	100,0
Estructura organizacional	101	50,5	85	42,5	14	7,0	200	100,0
Territorio	110	55,0	82	41,0	8	4,0	200	100,0
Tecnología	78	39,0	93	46,5	29	14,5	200	100,0
Influencia del líder	84	42,0	63	31,5	53	26,5	200	100,0
Falta de cohesión	106	53,0	76	38,0	18	9,0	200	100,0
Respaldo del grupo	99	49,5	75	37,5	26	13,0	200	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos

Elaborado por: Las autoras

Análisis: La influencia del líder fue el factor asociado que presentó mayor frecuencia de nivel bajo (26,5%); seguido de tecnología (14,5%) y respaldo del grupo con 13,0%.

Tabla 11. Asociación de variables sociodemográficas y laborales con el nivel de estrés laboral en los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz. Cuenca, 2016.

Variables	Nivel de Estrés Laboral						χ^2	P
	Bajo		Intermedio		Estrés			
	n°	%	n°	%	n°	%		
Grupos etarios							8,485	0,039
Adulto joven	105	55,9	58	30,9	25	13,3		
Adulto medio	3	25,0	5	41,7	4	33,3		
Sexo							1,751	0,417
Femenino	51	49,5	36	35,0	16	15,5		
Masculino	57	58,8	27	27,8	13	13,4		
Estado civil							0,066	0,968
Soltero	43	55,1	24	30,8	11	14,1		
Otro	65	53,3	39	32,0	18	14,8		
Procedencia							0,684	0,710
Cuenca	88	55,3	48	30,2	23	14,5		
Otra	20	48,8	15	36,6	6	14,6		
Etnia							0,447	0,788
Mestizo	94	55,0	53	31,0	24	14,0		
Otro	14	48,3	10	34,5	5	17,2		
Nivel de instrucción							8,622	0,030
Universitaria	32	68,1	11	23,4	4	8,5		
Otros	76	49,7	52	34,0	25	16,3		
Con quien vive							9,190	0,010
Hijos	3	23,1	9	69,2	1	7,7		
Otro	105	56,1	54	28,9	28	15,0		
Turno de trabajo							2,910	0,233
Rotativo	11	68,8	2	12,5	3	18,8		
Fijo	97	52,7	61	33,2	26	14,1		

Fuente: Hoja de recolección de datos

Elaborado por: Las autoras

Análisis: Se encontró que el grupo etario de adulto joven tuvo menor nivel de estrés que el adulto medio con una asociación estadísticamente significativa ($\chi^2=8,485$; $p=0,039$). Los trabajadores con instrucción universitaria presentaron significativamente menor nivel de estrés laboral ($\chi^2=8,722$; $p=0,030$), además vivir con hijos mostró un mayor nivel de estrés intermedio y un menor nivel de estrés bajo con una asociación significativa ($\chi^2=9,190$; $p=0,010$).

Tabla 12. Relación entre los factores asociados del estrés laboral y el nivel de estrés laboral en los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz. Cuenca, 2016.

Variables	Nivel de Estrés Laboral						χ^2	<i>p</i>
	Bajo		Intermedio		Estrés			
	n°	%	n°	%	n°	%		
Clima organizacional							97,951	<0,001
Bueno	75	86,2	12	13,8	0	0		
Medio	31	33,3	46	49,5	16	17,2		
Bajo	2	10,0	5	25,0	13	65,0		
Estructura organizacional							92,146	<0,001
Bueno	80	79,2	19	18,8	2	2,0		
Medio	27	31,8	42	49,4	16	18,8		
Bajo	1	7,1	2	14,3	11	78,6		
Territorio							78,147	<0,001
Bueno	86	78,2	21	19,1	3	2,7		
Medio	21	25,6	41	50,0	20	24,4		
Bajo	1	12,5	1	12,5	6	75,0		
Tecnología							68,250	<0,001
Bueno	67	85,9	9	11,5	2	2,6		
Medio	39	41,9	39	41,9	15	16,1		
Bajo	2	6,9	15	51,7	12	41,4		
Influencia del líder							106,230	<0,001
Bueno	75	89,3	8	9,5	1	1,2		
Medio	29	46,0	29	46,0	5	7,9		
Bajo	4	7,5	26	49,1	23	43,4		
Falta de cohesión							112,693	<0,001
Bueno	93	87,7	10	9,4	3	2,8		
Medio	14	18,4	45	59,2	17	22,4		
Bajo	1	5,6	8	44,4	9	50,0		
Respaldo del grupo							123,998	<0,001
Bueno	85	85,9	12	12,1	2	2,0		
Medio	22	29,3	43	57,3	10	13,3		
Bajo	1	3,8	8	30,8	17	65,4		

Fuente: Hoja de recolección de datos

Elaborado por: Las autoras

Análisis: Todos los factores asociados del estrés laboral mostraron una relación significativa con el estrés laboral ($p < 0,05$), donde un nivel alto de cada factor evaluado presenta una menor frecuencia de estrés.



7. DISCUSIÓN

Durante las últimas décadas se ha presentado una preocupación creciente por los efectos del estrés en los trabajadores. Las condiciones a las que están expuestos los trabajadores son los conflictos interpersonales, falta de autonomía en la toma de decisiones así como la falta de definición del rol profesional, todas estas producen un estado de estrés crónico en los individuos que conlleva a la disminución en la productividad, aumento del ausentismo laboral y consecuencias negativas sobre la salud de los mismos (49).

En el presente estudio, el nivel de estrés tuvo la siguiente frecuencia bajo: 54%, intermedio: 31,5% y estrés propiamente dicho: 14,5%; sin ningún caso de alto nivel de estrés. Esto concuerda con Hernández y colaboradores, quienes en el año 2012 realizaron un estudio correlacional en 44 trabajadores de Pinar del Río en Cuba, donde encontraron que el nivel bajo de estrés fue el más frecuente con 81,8%, intermedio 15,9%, estrés propiamente dicho 2,3% y ningún caso de alto nivel de estrés (21). Por su parte, López y Cuartas realizaron un estudio en 18 empleados de una empresa de servicios integrales de Colombia, donde encontraron un 61,1% de estrés bajo, 38,9% de estrés intermedio, sin reportarse estrés o alto estrés (50).

Además, Chacín y colaboradores, estudiaron a 163 trabajadores a través de una metodología similar con la aplicación del cuestionario OIT/OMS, coincidiendo en la mayor frecuencia del nivel de estrés bajo con 66,26%; intermedio 25,76% y nivel de estrés propiamente dicho de 7,98% sin presentar casos de alto nivel de estrés (51). Por lo tanto, en nuestro estudio se ha encontrado mayor estrés comparado a los reportes mencionados previamente, lo cual debe de servir como alarma para evaluar e implementar estrategias que tengan por objetivo disminuir el nivel de estrés en los trabajadores de la Empresa Gerardo Ortiz.



Por el cual, en nuestra investigación el factor de estrés laboral que presentó mayor frecuencia de un nivel bajo fue la influencia del líder con 26,5%; seguido de tecnología (14,5%) y respaldo del grupo con 13,0%. Según Peiró y colaboradores, el liderazgo es un componente importante para conocer el comportamiento de la conducta laboral y organizacional, a menudo se relaciona con la dirección de una línea jerárquica de las organizaciones, sin embargo los directivos que desempeñan funciones de liderazgo tienen un rol principal ya que pueden influir tanto en las conductas y salud de los seguidores, esto demuestra que si existe una influencia de líder deficiente los niveles de estrés laboral serán elevados (52).

Tal como se observó nuestro estudio, las tecnologías y el respaldo del grupo son aspectos importantes a mejorar en la empresa, lo cual es vital para el crecimiento y desarrollo de la misma, ya que según lo afirma Sánchez y colaboradores, se deben implementar nuevas tecnologías que les permitan alcanzar su máximo potencial productivo (18). Además, Cordero reportó que los conflictos intragrupalos pueden actuar como estresores a nivel individual y para toda la línea de trabajo, disminuyendo la calidad del producto. Por lo tanto, debe fortalecerse el apoyo entre los miembros, sin presiones internas (33).

En los trabajadores de nuestra investigación, la edad se encontró asociada al estrés, ya que el adulto medio tuvo mayor estrés de 33,3%, comparado que el adulto joven con un 13,3%. Este hallazgo concuerda con el estudio publicado por Park J. titulado "Work stress and job performance" - "El estrés laboral y el desempeño en el trabajo" (traducido del inglés), donde se encontró que la percepción del estrés laboral aumenta con la edad, siendo del 21,1% para los trabajadores de 15 a 24 años; 32% en 25 a 39 años y 35,8% en 40 a 54 años (53). Lo que demuestra que este grupo debe de ser manejado de manera individualizada para evitar el desarrollo de estrés.



Por lo mismo, en nuestro reporte el nivel de instrucción mostró una asociación significativa con el estrés laboral, siendo los universitarios los que tuvieron la menor frecuencia de estrés (8,5%) comparado con los demás (16,3%). Esto concuerda con lo descrito por Lanau y colaboradores, en una extensa revisión que demostró una asociación consistente en donde los sujetos con educación superior o universitaria presentan menos nivel de estrés laboral, cuya fuerza de asociación es variable de acuerdo a la localidad, mostrando una débil relación en los sitios que ofrecen políticas de "integración" pronunciadas del personal de trabajo, con la implementación de altas tasas de participación en actividades de aprendizaje permanente, por lo que una educación continua de los trabajadores ofrecería mejor desempeño y menores prevalencias de estrés laboral, es decir los sitios donde los trabajadores son formados educativamente presentan menor estrés a nivel general (54).

Por otra parte en nuestro estudio, la convivencia con los hijos se asoció con mayor nivel de estrés laboral, ya que los trabajadores que viven con sus hijos tienen un nivel de estrés moderado del 69,2%, mientras que los que no viven con hijos tuvieron solo un nivel de 28,9%. Este hallazgo concuerda con el estudio reportado por Castillo y colaboradores, quienes describieron que tener hijos se asocia a un nivel de estrés laboral alto (55). Esto puede deberse a las mayores responsabilidades que tiene el trabajador tanto por el hecho de tener un trabajo para mantener un hijo, así como las responsabilidades extralaborales sobre el cuidado de uno o más hijos; por lo que este grupo de trabajadores debe considerarse como de riesgo para el desarrollo de estrés y ser evaluados de manera oportuna, a fin de considerar cargos más adecuados y de mayor flexibilidad para este grupo específico.

Al evaluar los factores asociados al estrés laboral en nuestro reporte, se encontró que todos (clima organizacional, estructura organizacional, territorio, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo)



mostraron asociación significativa con el nivel de estrés laboral. Tal como se ha mencionado por la literatura, estos factores deben de ser mejorados para garantizar un buen liderazgo, un clima de trabajo de armonía y un grupo sin conflictos. Todos estos factores deben tomarse en cuenta para evitar el desarrollo de estrés laboral, Chiang y colaboradores, consideran que los factores asociados comprenden las impresiones de los trabajadores respecto a su rol como trabajador y su engranaje con el resto de los trabajadores (56).

Por lo tanto, se deben intervenir en todos los factores para asegurar la disminución del estrés laboral. Según el estudio de Hernández Estrada y colaboradores se describe una correlación significativa entre el estrés laboral y los siguientes factores: clima organizacional, territorio organizacional y las nuevas tecnologías (21). Estos factores tienen estrecha relación con los encontrados en el presente estudio, los cuales deben de tomarse en cuenta para establecer estrategias de actuación en el personal que aumente el manejo de nuevas tecnologías, unión de grupo y mayor confianza de liderazgo, lo que se traduciría en un mejor desempeño laboral y menor frecuencia de estrés laboral.

Ante estos hallazgos se afirma que existe una relación entre el estrés laboral con la edad adulta media, nivel de instrucción no universitario, núcleo de convivencia familiar con los hijos, así como un bajo nivel de clima organizacional, estructura organizacional, territorio, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Debiéndose plantear políticas que permitan al trabajador tener más capacitación y un mejor manejo de grupo, además de consideraciones especiales para los grupos de riesgo. Se sugiere la elaboración de estudios con una metodología similar, para evaluar los factores asociados al estrés laboral en otras localidades, para asegurar una mejor comprensión de esta entidad y garantizar de esta forma la disminución en su incidencia en los trabajadores.



8. CONCLUSIONES

- Existe una similar distribución del sexo entre los trabajadores, principalmente son adultos jóvenes, la mayoría presenta educación secundaria y superior. Los trabajadores viven principalmente con el cónyuge.
- El nivel de estrés laboral fue: 54% bajo, 31,5% intermedio y 14,5% estrés propiamente dicho.
- El factor asociado al estrés laboral que presentó mayor frecuencia de un nivel bajo fue la influencia del líder con 26,5%; seguido de la tecnología con 14,5% y el respaldo del grupo con 13,0%.
- La edad, nivel de instrucción y convivencia familiar se encontraron asociadas con el nivel de estrés, siendo mayor en los trabajadores adultos medios que en los adultos jóvenes, así como en los trabajadores sin educación universitaria y que presenten hijos. Todos los factores asociados mostraron asociación con el estrés laboral, siendo los más asociados la falta de cohesión, respaldo del grupo y la influencia del líder.



9. RECOMENDACIONES

- Se deben realizar campañas de intervención en los trabajadores, que evalúen de manera periódica los niveles de estrés en estos, con el fin de monitorizar y mantener sus niveles bajos, para que de esta manera se aumente la eficiencia del trabajo.
- Los trabajadores con más de 44 años o adultos medios deben de ser categorizados como de riesgo para desarrollar estrés por lo que las actividades asignadas en este grupo deben de evitar la sobrecarga laboral.
- La población no universitaria que trabaja en la empresa tiende a presentar mayores niveles de estrés por lo que se deben capacitar y brindar las herramientas a estos individuos para garantizar un trabajo con mejor eficiencia.
- Se debe de asignar un tratamiento especial para aquellos trabajadores que tengan hijos, ya sea con recompensas dirigidas a sus hijos con tal de reducir los niveles de estrés en este grupo y asegurar el entusiasmo por el trabajo.
- Se recomienda la realización de estrategias grupales que afiancen los lazos de trabajo, a fin de aumentar la cohesión, respaldo del grupo y la influencia del líder.
- Se requieren mayor cantidad de estudios en el área laboral que estudien el estrés para aumentar el conocimiento sobre su comportamiento y de esta manera enfocar mejor las estrategias de actuación.



10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Vargas-Mendoza JE, Ramírez-Vásquez B. Estrés laboral y satisfacción en el trabajo, en el personal de lavandería de un hospital. Cent Reg Investig En Psicol. 2012;6(1):81-8.
2. Guic S E, Bilbao R A, Bertin C. Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. Rev Médica Chile. octubre de 2002;130(10):1101-12.
3. Aguirre Mas C, Desiderio V, Rossana M, Labarthe Carrara J. Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina. Cienc Psicológicas. noviembre de 2015;9(2):292-308.
4. Rivera BRG, Radillo SEM, Barón MCR, Ramírez ML. Diagnóstico del nivel de estrés laboral y su relación con el apoyo social percibido en trabajadores de la salud mexicanos. Glob Conf Bus Finance Proc. 2013;8(1):1350-8.
5. Habibi E, Dehghan H, Safari S, Mahaki B, Hassanzadeh A. Effects of work-related stress on work ability index among refinery workers. J Educ Health Promot [Internet]. 21 de febrero de 2014 [citado 22 de febrero de 2017];3. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3977403/>
6. Ramírez MG, Hernández RL, Reducindo MM, Genchi PC, Mendoza RV, Jaimes FG. Estrés cotidiano en trabajadores del volante. Summa Psicológica UST En Línea. 2013;10(1):85-90.
7. Abambari Ortiz CF, Barros Pulla IE, Dután Cajamarca MT, García Parra DC, Yumbla Sanmartín LP, Narváez Campos MS. Prevalencia y Factores Asociados a Estrés Laboral en el Personal del Servicio de Emergencia del Hospital «José Carrasco Arteaga». 2014. Rev Médica Hosp José Carrasco Arteaga. 20 de julio de 2015;7(2):134-8.
8. Tenezaca V, Torres W, Valverde E. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo del personal profesional de enfermería del Hospital Homero Castanier Crespo Azogues 2013. Tesis de grado para obtención del título de licenciada en enfermería. Universidad de Cuenca. 2014.
9. Vintimilla M. Diagnóstico de los niveles de estrés en el personal de Plastiazua y S.A. Cuenca; análisis de incidencia en su desempeño y manual de manejo de estrés. Período 2011-2012. Tesis para la obtención del título de licenciada en Psicología del Trabajo. Universidad Politécnica Salesiana Carrera. 2012.
10. Landázuri J. Síndrome de desgaste profesional en el personal de Médicos y Enfermeras del Hospital Quito No. 1 Policía Nacional. Tesis de Grado para la obtención de título de Psicóloga Clínica. Universidad Central del Ecuador. 2011.



11. Estefo Agüero S, Paravic Klijn T. Enfermería en el rol de gestora de los cuidados. Cienc Enferm. diciembre de 2010;16(3):33-9.
12. Santana de Freitas J, Bauer de Camargo Silva AE, Minamisava R, Queiroz Bezerra AL, Sousa MRG de. Quality of nursing care and satisfaction of patients attended at a teaching hospital. Rev Lat Am Enfermagem. junio de 2014;22(3):454-60.
13. Laura, V. Reyes Gómez, Darío Ibarra Zavala, María E. Rolanda Torres López y Rocío Selene Razo Sánchez. El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. Revista digital universitaria. 2012; 13(7): 3-14.
14. Gil-Monte PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev Peru Med Exp Salud Pública. 2012;29(2):237–241.
15. U.S. Department of Health and Human Services, National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Stress...at work. Publication No. 99-101. Cincinnati, OH: NIOSH; 1999.
16. De Oliveira GS Jr, Chang R, Fitzgerald PC, Almeida MD, Castro-Alves LS, Ahmad S, McCarthy RJ. The prevalence of burnout and depression and their association with adherence to safety and practice standards: a survey of United States anesthesiology trainees. Anesth Analg. 2013;117(1):182-93.
17. Pineda Mayra, Rivera Martha, Ríos Pablo. Prevalencia y Factores influyentes del Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca. Enero Julio 2013. Tesis previa a la obtención del título de médica y médico. Universidad de Cuenca. 2014.
18. Sánchez F. Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. Tesis previa a la obtención del título en licenciada en psicología. Universidad Abierta Interamericana. 2011.
19. Oramas A. Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional De Salud Pública. 2013.
20. Jaraiseh N. «estrés laboral y síndrome de burnout: Pausas activas como método de afrontamiento», Tesis previa obtención del título en Psicóloga organizacional. Universidad Internacional Sek. Facultad de ciencias del trabajo y del Comportamiento humano. 2015.
21. Hernández Estrada A. Díaz Rojas A. Indicadores de vulnerabilidad al estrés en directivos y su relación con factores de estrés organizacional. Rev. Ciencias médicas, 2012; 16(3): 181-194.



22. Carrillo J. Mejoramiento del clima organizacional para disminuir accidentes y ausentismo, relacionados con estrés laboral, en constructoras del AMM. Tesis de grado de la maestría en Administración de la construcción. Universidad Autónoma de Nuevo León. 2011.
23. Antúnez Y. El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua. Universidad de Carabobo. 2015.
24. De Arco O. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de cartagena de indias, 2012. Tesis como requisito para optar al título de Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo. Universidad Nacional de Colombia. 2013.
25. Orihuela M. Influencia del estrés ocupacional en el rendimiento laboral del personal médico y enfermería de las unidades de emergencia de adultos y quirófano del hospital Dr. Felipe Guevara Rojas de El Tigre, estado Anzoátegui. Enero/Junio 2008. Tesis previa la obtención del título en salud ocupacional. Universidad Nacional Experimental de Guayana. 2009.
26. Ilaja B. La inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesores de la PUCE sede Ambato. Tesis de grado previo a la obtención del título de Magíster en Ciencias de la Educación. Pontificia Universidad Católica de Ecuador. 2014.
27. Mendoza A. Elaboración de la propuesta del programa de seguridad y salud laboral en el trabajo de las oficinas administrativas de una empresa del sector farmacéutico, ubicadas en La Urbina, para el año 2011. Trabajo especial de grado. Universidad Católica Andrés Bello. 2011.
28. Ayoub Pérez JL. Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid. Facultad de Derecho. 2010.
29. Hernandez C, Jorge L. El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica. Trabajo de Grado para optar el título de Magister en Dirección y Gerencia de Empresas Universidad del Rosario. 2014.
30. Martín Sierra C. Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas. Tesis doctoral. Universidad de Valladolid, 2011.
31. Donnelly J, Gibson J, Ivancevich J. Fundamentals of Management, 10th ed. (Burr Ridge: Irwin-McGraw Hill, 1998), pp. 70–71.



32. Vilar P, Sebastián P, Azzollini S. Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: su relación con la satisfacción laboral. *Rev Psicol PUCP*. 2013;31(1):151-69.
33. Cordero A. Estrés laboral, fuentes de estrés e inteligencia emocional en los trabajadores del centro de urgencias y emergencias 112 de Extremadura. Tesis doctoral. Universidad de Extremadura. 2015.
34. García NB, Zea RM. Estrés académico. *Rev Psicol Univ Antioquia*. 2012;3(2):55–82.
35. León León G. Los profesionales de secundaria, como factores de riesgo en el síndrome de Burnout. *Rev Electrónica Educ*. 2011;XV(1):177-91.
36. Castillo A de JM. Estrés ambiental e impacto de los factores ambientales en la escuela Environmental stress and impact of environmental factors on school performance. *Pampedia*. 2011;7:13-8.
37. Barraza Macías A. Estresores académicos y su relación con seis indicadores cuantitativos de la red de apoyo social. *Bol Psicol*. 2014;111:45-55.
38. Zeman MK, Cimprich KA. Causes and consequences of replication stress. *Nat Cell Biol*. 2014;16(1):2-9.
39. Khalsa DS. Stress, Meditation, and Alzheimer’s Disease Prevention: Where The Evidence Stands. *J Alzheimers Dis*. 2015;48(1):1-12.
40. Sandor Szabo, Yvette Tache, Arpad Somogyi, The legacy of Hans Selye and the origins of stress research: A retrospective 75 years after his landmark brief «letter» to the editor of Nature. *Stress* 2012, 15, 472–478.
41. Gálvez JF. Stress Disorders and their Neuropsychoendocrinological Repercussions. *Rev Colomb Psiquiatr*. marzo de 2005;34(1):77-100.
42. González-Trijueque D, Giachero S, Delgado S. Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Cienc Psicológicas*. mayo de 2012;6(1):75-87.
43. Gómez G. Estrés laboral, trabajo emocional y salud en profesionales del área de la rehabilitación. *Rev Cuba Salud Trab*. 2011;12(2):35-45.
44. Pérez S, Georgina E, Medina M, Elí D, Caraveo S, Carmen M del. Conflicto de rol en profesores universitarios integrantes de cuerpos académicos. *Perfiles Educ*. 2015;37(147):103-25.
45. Largo-Wight E, Chen WW, Dodd V, Weiler R. Healthy workplaces: the effects of nature contact at work on employee stress and health. *Public Health Rep*. 2011; 126 Suppl 1:124-30.



46. Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS [Internet]. [citado 18 de julio de 2016]. Disponible en: http://www.lexnova.es/Pub_In/Supuestos/supuesto143.htm#
47. Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (AMM). Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. 2013. Disponible en: <http://www.wma.net/es/30publications/10publications/b3/index.html>.
48. Papalia D, Feldman R, Mrtorell C, Desarrollo Humano, Edit. Mc Graw Hill, 12ª ed., México, 2012: 8-9.
49. Portero de la Cruz S, Vaquero Abellán M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. Rev Lat Am Enfermagem. junio de 2015;23(3):543-52.
50. López N, Cuartas M. Determinación de fuentes y nivel de estrés laboral en los empleados de la empresa Servicios Integrales ID System SA. Universidad de San Buenaventura. Colombia. 2013.
51. Chacín-Almarza B, Corzo-Alvarez G, Rojas-González L, Rodríguez-Chacín E, Corzo-Ríos G. Estrés Organizacional y Exposición a Ruido en Trabajadores de la Planta de Envasado de una Industria Cervecera. Investig Clínica. diciembre de 2002;43(4):271-89.
52. Peiró JM, Rodríguez I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles Psicólogo. 2008;29(1):68–82.
53. Park J. Work stress and job performance. Perspectives 2007; 75-001-XIE:5-17.
54. Lunau T, Siegrist J, Dragano N, Wahrendorf M. The Association between Education and Work Stress: Does the Policy Context Matter? PLoS ONE. 26 de marzo de 2015;10(3):e0121573.
55. Castillo Avila IY, Torres Llanos N, Ahumada Gomez A, Cárdenas Tapias K, Licona Castro S. Estrés laboral en enfermería factores asociados: Cartagena (Colombia). Rev Salud Uninorte. 2014;30(1):34–43.
56. Chiang Vega MM, Salazar Botello CM, Huerta Rivera PC, Nuñez Partido A. Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Univers Talca. 2008;23(2):66-85.



ANEXOS

ANEXO 1

Universidad de Cuenca
Facultad de ciencias Médicas
Carrera de Enfermería

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Factores asociados y nivel de estrés en los trabajadores de la Empresa Gerardo Ortiz. Cuenca 2016”.

Nosotras, Reinoso Calle Nancy Yoconda con CI. 0105334031 y López Saant Ana Patricia con CI. 0106230295, estudiantes de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Cuenca, autoras de la presente investigación, solicitamos de su consentimiento informado para participar en la misma.

Introducción:

El Estrés laboral se define como cualquier respuesta nociva que ocurre en el personal cuando la obligación de realizar el trabajo no coincide con la capacidad real o percibida para hacer el mismo; por lo que sin duda es uno de los temas de investigación más populares en la salud ocupacional debido a que los empleados muestran un deterioro de rendimiento laboral y pueden enfrentarse a serios problemas de cada empleado y de allí influir en la capacidad de su trabajo laboral.

Propósito del estudio:

El objetivo de la aplicación de esta encuesta es determinar las características como el ambiente de trabajo, sociedad, familiar que puede influir a tener un nivel de estrés elevado, sea esté clasificado como bajo nivel de estrés, nivel intermedio, estrés propiamente dicho y alto nivel de estrés según los resultados que obtengamos en esta investigación, el cual puede tener asociación con antecedentes patológicos de cada empleado y de allí en la capacidad de su trabajo laboral.

Recolección de Datos:

Para la obtención de datos se utilizará el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, así como la recolección de información acerca de

Ana Patricia López Saant
Nancy Yoconda Reinoso Calle



los factores que puedan influir sobre el estrés laboral como son la edad, el nivel de instrucción, cargo que ejerce en el trabajo, así como otros aspectos relacionados con el horario de trabajo o comorbilidades que se padezcan.

Riesgo/s - Beneficios

El formulario no presentará ningún riesgo ya que no habrá contacto físico con el participante, se aplicará solo preguntas de fácil entendimiento sin que esto provoque daño alguno en su integridad física, mental y emocional. Este se aplicará en el consultorio médico de la empresa con la respectiva autorización del médico de la misma, de forma individual en un ambiente tranquilo, estable, para el participante e investigadores en donde será de manera confidencial sus respuestas para el participante como para la empresa ya que los resultados obtenidos serán solo para beneficio de nuestra investigación y la empresa ya que mediante los mismos se podría elaborar un plan de intervención para mejorar la situación que se presente.

Confidencialidad

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de la investigación.

He recibido y leído el formulario que se me ha entregado entendiendo que mi identidad no será revelada, como tampoco se dañará mi integridad física, comprendiendo que este estudio no tendrá ningún costo hacia mi persona, así como también que mi participación será voluntaria pudiendo abandonarla en cualquier momento; asimismo entendiendo que la información proporcionada y los resultados serán confidenciales.

Al firmar este documento doy mi consentimiento de participar.

Firma del participante _____ Cl. _____ Fecha: _____

Firma del/la investigador/a _____ Cl. _____ Fecha: _____

Firma del/la investigador/a _____ Cl. _____ Fecha: _____



ANEXO 2

UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA

Información General

Edad (años): _____ cumplidos

Sexo: Femenino: ___ Masculino: ___

Estado civil:

Soltero(a): ___ Casado(a): ___ Divorciado(a): ___ Viudo(a): ___ Unión libre: ___

Procedencia:

Ciudad de Cuenca: ___ Azogues: ___ Paute: ___ Otra: _____

Etnia:

Blanco(a): ___ Mestizo(a): ___ Afroecuatoriano(a): ___ Indígena: ___ Otro: ___

Nivel de instrucción:

Ninguna: ___ Primaria: ___ Secundaria: ___ Universitaria: ___

Con quién vive: Solo: ___ Padres: ___ Cónyuge: ___ Hijos: ___ Otros: _____



ANEXO 3

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Estimado trabajador a través de esta encuesta le serán realizadas 25 preguntas en relación a su entorno laboral, las cuales serán respondidas en una escala del 1 al 7 tal como se muestra a continuación, tenga en cuenta que su respuesta no afectará su trabajo y usted permanecerá en el anonimato, por lo que puede tomarse el tiempo que considere necesario para contestar cada una de ellas verazmente, marcando con una “X” la casilla correspondiente.

Escala de respuestas para cada pregunta:

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

	Preguntas	Nunca 1	Raras veces 2	Ocasionalmente 3	Algunas veces 4	Frecuentemente 5	Generalmente 6	Siempre 7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							



12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

Bajo nivel de estrés: <90,2
 Nivel intermedio: 90,3-117,2
 Estrés: 117,3-153,2
 Alto nivel de estrés: >153,3 puntos.

ANEXO 4

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
Características individuales sociodemográficas	Conjunto de Características personales que están presentes en este grupo de estudio.	Individual	<ul style="list-style-type: none"> - Edad * Sexo - Estado Civil *Procedencia - Grado de Instrucción * Etnia - Núcleo de convivencia familiar 	<ul style="list-style-type: none"> - 21 a 40 años - 41 a 65 años - 65 años y más * Femenino * Masculino - Soltero - Casado - Divorciado - Unión Libre - Viudo * Cuenca * Azogues * Paute * Otra - Ninguna - Primaria - Secundaria - Universitaria * Blanco * Mestizo * Afro-ecuatoriano * Otros - Solo - Padres - Conyugue - Hijos - Otros
Turno de Trabajo	Tipo del trabajo que presenta el empleado de acuerdo a su comportamiento ya sea fijo (diario) o rotativo (por turnos)	Individual	- Turno de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Rotativo - Fijo
Nivel de estrés Laboral	Situación en la que existe un desequilibrio en la relación hombre – trabajo, con incapacidad para superarla, la cual será estimada mediante el cuestionario OIT-OMS para estrés laboral.	Ocupacional	- Clasificación del nivel de estrés de acuerdo al cuestionario OIT-OMS	<ul style="list-style-type: none"> - Bajo nivel de estrés - Nivel intermedio - Estrés - Alto nivel de estrés
Factores asociados al estrés laboral	Factores asociados al desarrollo del estrés laboral.	Componentes laborales que están asociados al desarrollo de estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Clima organizacional - Estructura organizacional - Territorio - Tecnología - Influencia del líder - Falta de cohesión - Respaldo del grupo 	<ul style="list-style-type: none"> - Bueno - Medio - Bajo



ANEXO 5

Materiales

Recursos	Cantidad	Precio	Total
Transporte	120 viajes	\$ 0.25	\$ 30.00
Internet	360 h	\$ 1.00	\$ 360.00
Artículos y equipos de oficina	10	\$5.00	\$50.00
Copias	150 copias	\$0.3	\$45.00
Impresión del trabajo de investigación	4 trabajos	\$ 4.00	\$ 16.00
Imprevistos			\$150.00
Total			\$ 651.00



ANEXO 6

Tabla 13. Preguntas de la encuesta OIT/OMS para estrés laboral en los trabajadores del área de bodega de la Empresa Gerardo Ortiz. Cuenca, 201

Preguntas	Nunca		Raras veces		Ocasionalmente		Algunas veces		Frecuentemente		Generalmente		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
La gente no comprende la misión y metas de la organización.	51	25,5	46	23	46	23	43	21,5	11	5,5	11	5,5	20	10	200	100
La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	71	35,5	51	25,5	18	9	27	13,5	9	4,5	3	1,5	21	10,5	200	100
No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	64	32	41	20,5	18	9	9	4,5	8	4	6	3	54	27	200	100
El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	51	25,5	43	21,5	19	9,5	25	12,5	12	6	13	6,5	37	18,5	200	100
Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	38	19	43	21,5	17	8,5	30	15	13	6,5	12	6	47	23,5	200	100
Mi supervisor no me respeta.	59	29,5	36	18	12	6	20	10	8	4	8	4	59	29,5	200	100
No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	55	27,5	54	27	18	9	15	7,5	14	7	10	5	34	17	200	100
Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	40	20	57	28,5	22	11	22	11	8	4	10	5	41	20,5	200	100
Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	40	20	52	26	20	10	26	13	18	9	11	5,5	33	16,5	200	100
La estrategia de la organización no es bien comprendida.	32	16	40	20	18	9	37	18,5	20	10	19	9,5	34	17	200	100
Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	68	34	35	17,5	16	8	30	15	15	7,5	11	5,5	25	12,5	200	100



Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	59	29,5	55	27,5	25	12,5	25	12,5	10	5	5	2,5	21	10,5	200	100
Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	39	19,5	44	22	19	9,5	17	8,5	10	5	13	6,5	58	29,0	200	100
No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	41	20,5	40	20	21	10,5	31	15,5	16	8	12	6	39	19,5	200	100
No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	49	24,5	41	20,5	21	10,5	26	13	10	5	12	6	41	20,5	200	100
La estructura formal tiene demasiado papeleo.	64	32	38	19	14	7	25	12,5	15	7,5	15	7,5	29	14,5	200	100
Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	47	23,5	41	20,5	13	6,5	25	12,5	16	8	6	3	52	26	200	100
Mi equipo se encuentra desorganizado.	6	34,5	48	24	17	8,5	22	11	12	6	8	4	24	12	200	100
Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	64	32	41	20,5	15	7,5	18	9	17	8,5	8	4	37	18,5	200	100
La organización carece de dirección y objetivo.	58	29	40	20	15	7,5	27	13,5	21	10,5	12	6	27	13,5	200	100
Mi equipo me presiona demasiado.	66	33	49	24,5	15	7,5	23	11,5	9	4,5	8	4	30	15	200	100
Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	109	54,5	37	18,5	13	6,5	12	6	7	3,5	5	2,5	17	8,5	200	100
Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	42	21	55	27,5	19	9,5	20	10	13	6,5	8	4	43	21,5	200	100
La cadena de mando no se respeta.	47	23,5	39	19,5	14	7	23	11,5	14	7	12	6	51	25,5	200	100
No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	40	20	41	20,5	16	8	18	9	12	6	18	9	55	27,5	200	100