



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Prevalencia del estrés laboral y factores relacionados con las condiciones de trabajo en los trabajadores de la empresa Agrocoex en Latacunga; Septiembre-
Noviembre del 2022

Profesor:

Dra. Laura Flores Rodriguez

Autores

- Belén Carolina Armas Falconí
- Karina Elizabeth Guano Pruna

2022

RESUMEN

Agropromotora del Cotopaxi Agrocoex SA es una empresa en Ecuador, con sede principal en José Guango Bajo. Sector Ópera en Floricultura. La empresa fue fundada en 22 de diciembre de 1988. Actualmente emplea a 100 (2022) personas.

“El presente trabajo de investigación fue realizado para conocer las causas que provocan estrés laboral y bajo desempeño en los colaboradores y como este impacto su compromiso en la Institución, con un marco teórico basado en la calidad de vida laboral relacionada con las condiciones de trabajo la no existencia de estrés laboral excesivo, la satisfacción laboral, y la implicación en el trabajo entendida como ausencia de alineación, son los indicadores de calidad de vida laboral que se citan más frecuentemente”.

Nuestro objetivo principal es determinar la prevalencia de estrés laboral y su asociación con las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa Agrocoex en el periodo de septiembre a noviembre del 2022.

Nuestra investigación tiene un diseño de corte transversal, que consintió en aplicación de una encuesta a los trabajadores.

En base a los resultados obtenidos se puede corroborar que existen pocas falencias al momento de cumplir con sus funciones que tiene en cada una de sus áreas.

ABSTRACT

Agropromotora del Cotopaxi Agrocoex SA is a company in Ecuador, with a head office in José Guango Bajo. Opera Sector in Floriculture. The company was founded on December 22, 1988. It currently employs 100 (2022) people.

“The present research work was carried out to find out the causes that cause work stress and low performance in collaborators and how this impacts their commitment in the Institution, with a theoretical framework based on the quality of working life related to working conditions Existence of excessive job stress, job satisfaction, and job involvement, understood as a lack of alignment, are the most frequently cited indicators of quality of work life”.

Our main objective is to determine the prevalence of work stress and its association with the working conditions of the workers of the Agrocoex company in the period from September to November 2022.

Our research has a cross-sectional design, which consented to the application of a survey to workers.

Based on the results obtained, it can be corroborated that there are few shortcomings when fulfilling its functions that it has in each of its areas.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENTS

1.	RESUMEN.....	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN.....	6
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	14
5.	RESULTADOS	19
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	32
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	33
8.	Referencias	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Grupos de estudio por área de trabajo.....	21
Tabla 2 Prevalencia de niveles de estres de 100 trabajadores de la Empresa Agropromotora De Cotopaxi SA. (AGROCOEX).....	25
Tabla 3 Modelos de regresión logística cruda y ajustada de los niveles de estrés.....	28

INTRODUCCIÓN

1. Identificación del objeto de estudio

Espacio: Empresa Agropromotora de Cotopaxi (Agrocoex S.A.)

Tiempo: Septiembre-Noviembre del 2022.

Muestra: 100 trabajadores

2. Planteamiento del problema

Estrés laboral ha empezado a ser un problema que ha aumentado en Cotopaxi por lo que han aumentado también enfermedades por este padecimiento. Uno de los problemas es que altera muchos órganos internos afectando al sistema nervioso autónomo.

Por otro lado problemas que vienen externamente no necesariamente se pueden notar en la persona sino que puede seguir acumulando hasta causar enfermedades graves en la mayoría de trabajadores.

Según OMS en los países desarrollados se padece de estrés laboral entre un 5% a un 10% de los trabajadores mientras que en los países industrializados se evidencia entre un 20% al 50% en los trabajadores. En América Latina el estrés sigue incrementándose cada año.

El estrés relacionado con el trabajo ocurre porque muchos trabajadores realizan ocupaciones que no tienen que ver con su oficio y así se enfrentan a situaciones fuera de su responsabilidad.

Es por esto que se ha tomado en cuenta esta problemática en la empresa Agrocoex para identificar la causa o las diferentes problemáticas que pueden llevar al estrés a los trabajadores

3. Pregunta de investigación

¿Cuál es la prevalencia de estrés laboral y su asociación con las condiciones de trabajo en trabajadores de la empresa Agrocoex en Latacunga Septiembre- Noviembre del 2022?

Agropromotora del Cotopaxi Agrocoex SA es una empresa en Ecuador, con su base primordial en José Guango Bajo. Sector Ópera en Floricultura. Esta empresa fue creada el 22 de Diciembre en 1988. En la actualidad consta con 100 (2022) empleados, distribuidos en 3 áreas (administrativo, postcosecha, campo)

La O.M.S define "la salud como un estado de bienestar físico, mental y social; es así que se establece que el estrés es una de las patologías en auge durante los últimos años que ha conllevado un impacto en la salud, no solo de los

trabajadores, sino también en el progreso de las empresas donde desempeñan sus labores”.

Ecuador no es un país que mucho se enfoca en estudios relacionados con este tema por lo que nos emociona dedicarnos a investigar el estrés laboral y realizar nuestra investigación enfocados en este fenómeno que afecta diariamente a las.

“El estrés hoy en día es una problemática que afecta en su mayoría al campo laboral de todo el personal productivo ya sean oficinistas, burócratas, personal de salud, personal de seguridad, docentes, etc.; por lo tanto, se debe dejar en claro cuáles son los agravantes de esta enfermedad y complicaciones que pueden presentarse a futuro”. Con esto dicho es lo que mediante este estudio queremos profundizar y dar muchas soluciones a las diferentes causas que en la mayoría de veces llevan al peor de los casos de ausentismo laboral.

4. Objetivo general

- Determinar la prevalencia de estrés laboral y su asociación con las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa Agrocoex en Latacunga Septiembre-Noviembre 2022.

5. Objetivos específicos

- Identificar las propiedades sociodemográficas en los habitantes estudiados periodo Septiembre-Noviembre del 2022.
- Analizar las condiciones de empleo y trabajo en los trabajadores de la empresa Agrocoex.
- Determinar la prevalencia de estrés laboral asociando a las situaciones de empleo y trabajo.

6. Revisión de literatura

Estrés

Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo "las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador”

Cuando nos enfrentamos a retos o amenazas podríamos decir que es parte de una respuesta al estrés siendo una activación fisiológica de nuestro cuerpo para poder reaccionar mediante el pensamiento, el sentimiento y llegar a un comportamiento dependiendo las circunstancias de la amenaza.

Teorías:

- “Ambientalista, un factor externo es quien provoca una respuesta de tensión, se refiere al tipo de estímulos y acontecimientos que se

denominan estresores debido a que desencadenan al estrés siendo Holmes y Rahe sus principales expositores”. Oblitas (2017)

- “El estrés como el resultado no específico de cualquier demanda sobre el cuerpo que tiene un resultado físico-mental. La situación puede ser agradable o desagradable, pero lo que es significativo en la situación es la intensidad de exigencia de ajuste de la conducta”. H. Selye
- “Enfoque interaccionista, formulan la teoría en la que ni estresores ni respuestas estresantes existen separadamente, si no que ambos conforman la llamada experiencia del estrés, un proceso dinámico, resultado de una relación particular entre el individuo y su entorno, que es evaluado como amenazante y desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”. Lazarus y Folkman

Con esto podemos decir que el nivel de estrés que presentemos frente a una amenaza dependerá mucho de la situación estresora en la que nos encontremos.

Prevalencia

Cuando un trabajador está entrando en estrés laboral cambia su perspectiva de éxito con respecto a su trabajo haciéndolo que se enferma constantemente, que tenga poca motivación, tenga una disminución de la producción en el trabajo y llegar a pensar de una disminución de su seguridad laboral, teniendo así en su futuro consecuencia en su salud mental y psicológica aumentando la precariedad laboral, despidos masivos llevando a una inestabilidad financiera.

Consecuencias del estrés laboral

- Las psicológicas: “Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, poca estima, amenaza y tensión, nerviosismo, soledad.”
- La conductual: “Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, anorexia, bulimia, consumo excesivo de bebidas o cigarrillos, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud, temblor.”
- La intelectual: “Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.”
- La fisiológica: “Aumento de las catecolaminas y corticoides en sangre y orina, elevación de los niveles sanguíneos de glucosa, incrementos del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad de boca, reducción de la salivación, hiperventilación, dificultad para respirar, liberación de glucosa, aumento del colesterol y triglicéridos, etc.”
- Grupales: “Absentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, mal clima laboral, e insatisfacción en el trabajo”. (Llaneza, 2009, p. 461)

Estrés laboral en una empresa

En una empresa el trabajo laboral es duro y competitivo intentando que los trabajadores rindan al máximo a un menor salario.

En una empresa el estrés laboral puede provocar:

- Incremento del absentismo
- Baja en la producción.
- Incremento en personas que rotan el puesto de trabajo
- Incremento laboral en los accidentes
- Incremento en los clientes de descontento
- Incremento de las acciones legales y reclamaciones sindicales
- Problemas al ingresar a empleados bien calificados
- Ateración de la buena imagen de la empresa

“Comprobar que el estrés es un problema de ajuste entre las personas y los puestos de trabajo demuestran que se puede reducir, que no es una consecuencia irremediable del trabajo. Y que su reducción no es una amenaza a la productividad y a la motivación de los trabajadores para conseguir objetivos, sino todo lo contrario”. (Fernández, 2019)

Tipos de estrés:

“El estrés puede ser clasificado tomando como base la fuente generadora, según la percepción positiva o negativa. Dependiendo de la manera en que la persona distinga el estímulo externo, la respuesta lo podrá llevar a experimentar un buen estrés (eustres) o mal estrés (distrés)”.

- Distrés: “Es un estado de tensión psíquica que favorece la activación para realizar actividades en búsqueda de placer (armonía, gratificación, éxito, entre otras). Llamado estrés negativo, asociado con la hormona Cortisol quien se libera justo en el momento que se produce los acontecimientos estresores, generando una inestabilidad tanto física como mental, requiriendo así un esfuerzo extra por parte de la persona para poder afrontar los diversos conflictos sin que estos perjudiquen su bienestar”. (Corredor 2018)
- Eustrés: “Es la respuesta exitosa de adaptación y el distrés es el fracaso que se manifiesta en los sentimientos negativos” (Espinoza, Pernas, Gonzales, 2018, pp -107). “Estrés positivo, involucrado con la hormona generadora de felicidad también conocida como Dopamina, resultado de la correlación entre el suceso estresor y la respuesta del organismo, brindando una capacidad de respuesta al individuo para poder desafiar

los diversos acontecimientos percibidos como riesgosos 7” (Corredor 2018).

Escalas de estrés

- Episódico: “Existen individuos que padecen de estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas están tan desordenadas que siempre parecen estar inmersas en la crisis y el caos. Van siempre corriendo, pero siempre llegan tarde. Si algo puede ir mal, va mal. No parecen ser capaces de organizar su vida y hacer frente a las demandas y las presiones que ellos mismo se infligen y que reclaman toda su atención. Parecen estar permanentemente en la cresta del estrés agudo”. (Valdivieso, 2018, p. 22 -40).
- Moderado: “El estrés agudo es la forma de estrés más común. Proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones de próximo futuro. El estrés agudo es estimulante y excitante a pequeñas dosis, pero demasiado es agotador. Afortunadamente los síntomas del estrés agudo son fácilmente reconocibles por la mayoría de la gente y sus causas son las que suceden en la vida de cada uno”. (Valdivieso, 2018, p. 22 -40).
- Grave: “Mientras que el estrés agudo es estimulante y excitante, el estrés crónico no. Es un estrés creciente que aparece día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye el cuerpo, la mente y la vida. Es el estrés de la pobreza, de las familias disfuncionales, de estar atrapado en un matrimonio infeliz o en un trabajo no deseado. Es el estrés de los problemas interminables, económicos, políticos, de las tensiones, religiosas, etnias” (Valdivieso, 2018, p. 22 -40).

Origen que provoca estrés.

- Conflictos

Este nos dice que puede ocasionarse por el oficio de un rol cuando hay una organización alterada y ocasiona daño en el conflicto de rol y la sobrecarga de rol (aglomeraciones en tareas y demandas por el oficio de un o muchos roles) tanto cuantitativa como cualitativa.

“El trabajador con ambigüedad rol vive en la incertidumbre, no sabe qué espera de él, es decir no tiene configurado con claridad cuál es su rol en la empresa. La ambigüedad de rol se refiere a la situación que vive la persona cuando tiene suficientes puntos de anclaje para desempeñar su labor o bien estos no son adecuados” (Izquierdo, 2011, p. 2).

- Comunicación entre personas

Cuando se padece de estrés laboral estamos ocasionando conflictos puede ser con la pareja teniendo iras, rabia, frustración, o enojo fácil por el cansancio que se tiene por lo que muchas personas para tratar de salvar la relación con la pareja deja de importarle el lugar donde trabaja y la empresa por lo que disminuye su eficiencia laboral.

“Las relaciones personales de satisfacción laboral ha sido un tema de discusión controvertido en la historia de la psicología organizacional puesto que las relaciones interpersonales generan muchas de las veces reacciones negativas hacia los trabajadores que están insatisfechos por su lugar de trabajo” (Gallardo, Carmona, Nogales, 2010, p.193 – 202).

- Exceso de trabajo

Se puede decir que es una situación en la que el empleado aumenta por voluntad propia su carga horaria más allá de lo habitual.

“La calidad de vida laboral es un concepto relacionada con las condiciones de trabajo la no existencia de estrés laboral excesivo, la satisfacción laboral, y la implicación en el trabajo entendida como ausencia de alineación, so los indicadores de calidad de vida laboral que se citan más frecuentemente” (Alcaraz, 2007, p. 163 -177).

Etapas en el estrés

- Reacción de señal. – “Caracterizada por cualquier alteración física, emocional o mental, como consecuencia de la detención de una amenaza. Las reacciones fisiológicas son las primeras en aparecer para combatir esta situación entre ellas la liberación de adrenalina hacia distintas partes del cuerpo: vasos sanguíneos, el corazón, el estómago, los pulmones, los ojos, los músculos”. Corbin (2018)
- Resistente. – “En esta etapa, el cuerpo trata de adaptarse gracias al desarrollo denominado homeostasis, como una etapa de reparación, en donde la adrenalina vuelve a sus niveles normales, sin embargo, la persona siente como está perdiendo mucha energía por ende su rendimiento se torna menor. Su cuerpo a ejecutado un esfuerzo extra y ahora necesita un reposo. La dificultad se manifiesta cuando el estímulo estresante no se detiene o brota permanentemente, como resultado, la persona se torna mal humorado, con problemas de concentración y bajas considerables de productividad en su vida diaria”. Corbin (2018)
- Cansancio. – “En caso de que el estrés dure mucho, la persona finaliza con todos sus recursos, de cierta manera pierde la capacidad adaptativa, es la fase más destructiva y problemática ya que es donde comienza a

aparecer las consecuencias, tanto físicas como psicológicas”. Corbin (2018)

Estrés Laboral

“Considera al estrés laboral como aquel contexto en el que las exigencias superan el nivel de respuesta del individuo, sintiéndose incapaz de dar una solución acertada a los conflictos propios del ámbito laboral. El estrés laboral hoy en día se ha vuelto un tema de discusión para muchas de las organizaciones debido a que los trabajadores están expuestos a sufrir enfermedades mentales por exceso de trabajo por la presión que tiene el entorno de trabajo o generalmente por el desequilibrio de falta de recursos que las organizaciones no tienen para cumplir efectivamente las tareas asignadas”. Ramos (2017)

“Hablar de estrés se vuelto un tema de interés y preocupación para diversos científicos de la conducta humana, por cuanto sus efectos inciden tanto en la salud física y mental, como el rendimiento laboral y académico de la persona. El estrés provoca preocupación y angustia y puede conducir a trastornos personales, desórdenes familiares e incluso sociales”. (Naranjo, 2009, pp.171-190)

Relación Salud y trabajo desde la Calidad De Vida Laboral (CVL).

Los enfoques tradicionales para el abordaje de la diada salud-trabajo, han sido fuertemente criticados por un aparente sesgo en el abordaje en los peligros en el trabajo y su impacto en la salud en los trabajadores, además de soportarse especialmente en el análisis clínico del problema descuidando otros flancos de interés que permitirían mejorar la comprensión de las problemáticas emanadas de dicha diada. En concordancia con lo expuesto y desde una perspectiva crítica, Henry (42) asegura que el principal problema de este abordaje hegemónico sobre la salud laboral recae en su limitado entendimiento de los fenómenos involucrados que desconoce los riesgos intangibles de las actividades laborales propias de condiciones estructurales injustas de explotación promovido por el sistema capitalista imperante.

El abordaje de estas dos categorías no debe desconocer que existe una compleja relación entre ambas y el contexto en que se desenvuelven los sujetos, si se considera que se encuentra marcada por una diversidad de condiciones y factores inherentes del trabajo y propias de las condiciones sociales del trabajador. Por ello, autores como Abarca (43) estima que la salud de los trabajadores debe ser abordada desde la causalidad del entorno laboral donde coexisten factores que van más allá de las condiciones físicas porque incluye lo emocional, psicológico, cognitivo y conductual.

Por ello, en la presente investigación se entiende que la relación entre salud y trabajo está determinada por las condiciones y el medio ambiente de trabajo, el cual va más allá de los peligros físicos, químicos o ambientales, permitiendo

contemplar los riesgos psicosociales y emocionales asociados al desempeño laboral. Este abordaje permite exponer la problemática de salud mental que afronta la población participante en la investigación, asegurando una mayor comprensión de los resultados a obtener. Es importante destacar que el abordaje de la imbricación existente entre salud y trabajo no puede darles la espalda a los derechos humanos, por cuanto la diada salud - trabajo, representa una vulneración o fortalecimiento de los derechos humanos fundamentales que todo ciudadano posee, situación que también se articula con el desarrollo humano de los trabajadores y la expansión de sus libertades.

Calidad de Vida Laboral.

A principios del siglo XX el interés de los sistemas de gestión económica y financiera fundamentados en los principios del capitalismo, se basaban en generar la mayor producción en serie posible que le permitiese maximizar las ganancias, sin importar el bienestar laboral de los trabajadores, porque no existía un enfoque humanizado del trabajo. La presencia de entornos laborales poco seguros y confortables conllevaban a que un mayor número de trabajadores se ausentaran constantemente por problemas de salud, también permitió soportar la movilización y el paro obrero, e inclusive implicaba a que muchos trabajadores renunciaran afectando la productividad de las empresas. En el marco de este panorama era complejo hablar de calidad de vida laboral, discusiones que solo fueron posibles en la segunda mitad del siglo XX tras la formulación de teorías fundamentadas en el desarrollo y los derechos humanos fundamentales.

Si bien en la actualidad se ha avanzado en materia de derechos y condiciones laborales, aún persisten algunos retos y desigualdades. Las condiciones y el medioambiente laboral han afectado el estado de salud de millones de los que trabajan. Pero ¿Qué es la calidad de vida laboral? Existen diversos abordajes teórico-conceptuales para referirse a esta, por ejemplo, según Blanch, la Calidad de vida laboral, se define como el nivel de satisfacción y el bienestar físico, psicológico y social percibido por los trabajadores con relación a su desempeño laboral y entorno de trabajo. Grote y Guest de manera más reciente proponen un concepto más amplio que se muestra acorde con las pretensiones teórico-analíticas del presente estudio, al señalar que la CVL hace parte integral del desarrollo personal y está transversalizada por las políticas empresariales y el respeto de los derechos humanos, proponiendo a su vez que esta sea medida a partir del desempeño laboral, las políticas corporativas, los métodos de dirección y gerencia, la productividad entre otros. En ese sentido, para la presente investigación se entiende por calidad de vida laboral la satisfacción del trabajador en relación a su bienestar físico, económico, psicológico y emocional, a partir de condiciones de trabajo dignas que contemplen entre otras cosas: los estímulos y reconocimientos percibidos por el trabajador, las condiciones de salud en función del trabajo, el crecimiento personal, el equilibrio entre responsabilidades laborales, familiares y personales, entre otros aspectos que se traducen en Derechos humanos de los trabajadores y que por ende, se relacionan de manera directa con su desarrollo. Según Cruz, la CVL debe estar fundamentada en un sólido relacionamiento de las condiciones sociales y psicológicas que se dan

entre los trabajadores y sus empleadores. Además, los aportes de Cruz permiten entender que la CVL es importante por múltiples razones, destacándose que mejores niveles de CVL aumentan el compromiso del trabajador en relación con el cumplimiento de sus funciones al interior de la organización, generando mayor retención de la fuerza de trabajo y favoreciendo los resultados internos.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Fueron muchos los motivos que nos llevaron a realizar el presente proyecto de investigación. Uno de ellos fue el hacer frente a la importancia de saber sobre el estrés como la enfermedad del siglo XXI, ya que como ha seguido aumentando diariamente y afectando principalmente a la parte psicológica de la persona ocasionado por una alteración del sistema nervioso, llevando así en la actualidad a ser un problema común y más aún en las personas del sector laboral, por esto nos ha llevado a investigar la fuente que lo provoca, las causas específicas y las consecuencias de una situación que no es atendida de una manera importante, con esto nos da surge la necesidad en particular de ofrecer al trabajador una calidad de vida cómoda, y que el resultado sea una productividad elevada y un mejor ambiente para las personas de la empresa que nos motivó a llevar este proyecto.

En otro lado, se puede decir que es algo imposible no experimentar algún grado de estrés durante nuestras vidas. Por lo que decimos que cuando hay elevado estrés se convierte en un signo muy peligroso para nuestra salud en general, ya que se alteran en forma prolongada y perjudican las funciones y tareas de los colaboradores.

Tipo de diseño

Tenemos un diseño con corte transversal, consintió en investigar al estrés laboral y su relación con las diferentes condiciones dentro de su trabajo a través de la aplicación de una encuesta a los trabajadores de la empresa AGROCOEX en las diferentes áreas como administrativa, postcosecha y campo.

Características de la población

La población de estudio: nuestra población en estudio fue constituida por el total de los trabajadores de la empresa AGROCOEX distribuidas en áreas como administrativo con 7 trabajadores, postcosecha con 60 trabajadores y campo con 33 trabajadores.

Área de estudio: Empresa Agropromotora de Cotopaxi (Agrocoex S.A.) es una empresa en Ecuador, ubicado en José Guango Bajo. Sector Ópera en Floricultura. La empresa se creo el 22 de diciembre de 1988.

Tiempo: Septiembre-Noviembre del 2022

Criterios para la inclusión: Nosotros incluimos en este estudio se incluyeron al personal que llevaran más de un año de trabajo los cuales fueron previamente informados y con su consentimiento, a la vez se informó su confidencialidad en dicha investigación.

Criterios de exclusión: Personal que este con incapacidad, mujer en embarazo y persona que se encuentre con permiso durante la aplicación del cuestionario.

Variables

Variable dependiente:

- Estrés

Variable independiente:

Para la investigación se recoge variables independientes como:

- Factores sociodemográficos (sexo, edad, estado civil)
- Profesionales: nivel de educación
- Laborales: Exceso de horas de trabajo, Jornada laboral excesiva, área de trabajo, tiempo que labora en la empresa, Carga excesiva de tarea y actividades, tipo de contrato.

Variable	Dime	Definición conceptual	Definición operacional	Indicador de dimensión	Valor de dimensión	Escala	Instrumento de medición
Factores sociodemográficos	Sexo	Características biofisiológicas masculinas y femeninas	Realidades biológicas que distingue entre hombre y mujer	Identificación sexual	. Masculino . Femenino	Cualitativa nominal	Cuestionario
	Edad	Tiempo de vida de una persona	Años, meses y días de vida cumplidos desde el nacimiento hasta la actualidad	Intervalo de años	Menos que 20 años 20-29 años 30-39 años 40-49 años 50 años o más que 50 años	Cuantitativa discreta	Cuestionario
	Estado civil	Situación personal o de pareja respecto a los derechos y obligaciones civiles.	Correlación de pareja actualmente	Realidad denominada por relaciones personales	Soltero Casado Divorciado Unión de hecho	Cualitativa nominal	Cuestionario
Factores profesionales	Nivel de educación	Referencia del nivel de educación cursado	Nivel de estudio a la actualidad	Identificación de nivel de estudio	Ninguno / sin educación Educación Básica / Primaria completa Educación Básica / Primaria incompleta Educación Secundaria completa	Cualitativa ordinal	Cuestionario

Variable	Dime	Definición conceptual	Definición operacional	Indicador de dimensión	Valor de dimensión	Escala	Instrumento de medición
					Educación Secundaria incompleta Educación Superior		
Factores Laborales	Exceso de horas laborales	Tiempo en horas o minutos extras de la jornada laboral	Lapso complementarios en horas o minutos que el trabajador utiliza para la culminación de sus actividades diarias	Horas extralaborales	SI NO	Cuantitativa continua	Cuestionario
	Jornada de trabajo	Periodo de tiempo en el que el trabajador de salud realiza sus actividades	Tiempo que el trabajador aplica para el desarrollo de las actividades laborales en el espacio de la investigación	Horario semanal de jornada laboral	40 horas semanales 41 – 50 horas semanales Más de 50 horas semanales	Cuantitativa continua	Cuestionario
	Área de trabajo	Espacio de desempeño de actividades realizadas según el perfil de trabajo	Sitio de actividades laborales en el momento de la respectiva investigación	Distribución en la empresa	Administrativo Post cosecha Campo Otros	Cualitativa nominal	Cuestionario
	Tiempo de servicio	Período de operatividad en la institución o prestación de servicios	Permanencia laboral hasta el momento de realización de la investigación	Estadía laboral	< 1 año 1 año 1 día a 5 años 5 años 1 día a 10 años 10 años 1 día - 15 años >15 años 1 día	Cualitativa nominal	Cuestionario

Variable	Dime	Definición conceptual	Definición operacional	Indicador de dimensión	Valor de dimensión	Escala	Instrumento de medición
	Relación laboral	Nexo jurídico entre el empleador y los trabajadores	Vínculo contractual que tiene el trabajador con la institución al momento de la realización de la investigación	Tipo de contrato	Contrato fijo Contrato temporal Sin contrato	Cualitativa nominal	Cuestionario
	Tipo de jornada	Curso en que desempeña sus labores	Periodo de labores establecido por la institución	Horario de labores	Sólo diurno- vespertino (día- tarde) En turnos rotativos Otro.	Cualitativa nominal	Cuestionario
	Estado de salud	Conjunto de perfecto bienestar físico, mental y social.	Armonía entre cuerpo y mente, juntamente con las relaciones sociales y profesionales en el momento de esta investigación	Grado de bienestar del encuestado	Excelente Muy buena Buena Regular Mala	Cualitativa ordinal	Cuestionario
	Características de las tareas	Conducta de un individuo para la realización de sus actividades	Aptitudes y actitudes que toma el trabajo para la realización de sus actividades	Frecuencia de actitudes y posturas	Si No No responde	Cualitativa Continua	Cuestionario
Estres	Características del estrés	Conducta del individuo ante el estrés	Niveles de estrés que afectan a los encuestados	Escala de estrés	No estrés Estrés Leve Moderado Severo	Cuantitativa Discreta	Cuestionario

Hay diversas fuentes que afectan el desempeño: como la recarga laboral, la falta de comunicación, el entorno laboral, la excesiva responsabilidad que conlleva su trabajo, las emociones, los conflictos entre mismos compañeros. Como también pueden ser factores que inciden en el rendimiento, la situación socioeconómica, familiar, y el bajo rendimiento de productividad y eficacia del trabajo.

Muestra

Procedimos al llamamiento del personal de la empresa AGROCOEX para la participación del cuestionario donde se tuvo en cuenta todas las áreas, dando una muestra final con 100 trabajadores correspondientes al 100% total de la empresa.

METODOS:

Deductivo: Lo utilizamos para el análisis de campo de los resultados de las encuestas realizadas sobre el estrés y factores relacionados con las condiciones de trabajo en la empresa AGROCOEX, esto nos permite a nosotros interpretar el estado del personal.

Inductivo: Este método nosotros lo utilizamos con el objetivo de validar la problemática de la investigación.

Estadístico: Mediante este método nosotros recopilamos, clasificamos y realizamos la representación gráfica con su interpretación mediante los datos obtenidos de la investigación, para determinar el estrés y los factores relacionados con las condiciones de trabajo en la empresa AGROCOEX, el resultado nos ayudara a la comprobación de dicha hipótesis.

Cualitativa y cuantitativo: Nosotros le utilizamos para el análisis de comparación donde identificamos la variación de los puntos de estudio del personal al realizar sus actividades.

Cuestionario: Nosotros utilizamos la encuesta para recopilar información que nos va a servir para la investigación teniendo en cuenta varios parámetros que abordan temas como nivel de estudio, horas extra laborales, estadía laboral, bienestar del encuestado, área de trabajo, tiempo que labora en la empresa, al terminar dicha encuesta sus resultados los tabularemos para el análisis correspondiente y llegar a obtener planes de acción.

Uso de estadísticas descriptivas y analíticas

La investigación o trabajo de campo

“La investigación propia de los encuestados es útil para encontrar la explicación de muchas hipótesis, se complementa en el tiempo debido a que puede ser la base de una próxima investigación, a la vez en relación a los resultados obtenidos se pueden formular propuestas que respondan al problema planteado”.

“En lo que se refiere al estrés laboral y los factores relacionados con las condiciones de trabajo en la empresa AGROCOEX, esta va a servir para encontrar la cantidad de personal afectado proponiendo soluciones que hagan énfasis en la promoción de la salud y prevención de las enfermedades o factores de riesgo”.

“Los datos se obtendrán a través de cuestionarios tipo analítico descriptivo realizados a los investigados escogidos mediante muestreo. El muestreo es un conjunto del universo que representa con seguridad a la población”.

RESULTADOS

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los datos de las encuestas serán ingresados por los investigadores a una base de datos utilizando el programa Microsoft Excel.

Para la realización de tablas y gráficos se utilizará el programa Epi Info v7.2.5.0; para variables cualitativas se realizará cálculos de frecuencias estadísticas con porcentajes absolutos y relativos, para variables cuantitativas se calculará las medidas de tendencia central y medidas de dispersión.

Posteriormente, se realizó un análisis bivariado calculo Fisher para variables cualitativas y prueba ANOVA para variables cuantitativas.

Finalmente calculamos modelos de regresión logística cruda y ajustada con valores de odds ratio e intervalos de confianza del 95%.

TABLA1. GRUPOS DE ESTUDIO POR ÁREA DE TRABAJO						VALOR p
		ÁREA DE TRABAJO				
	CATEGORIA	TOTAL n= 100	ADMINISTRATIVO n= 7	POSTCOSECHA n= 59	CAMPO n= 34	
Sexo	Femenino Masculino	49 (49,00) 51 (51,00)	2 (28,57) 5 (71,43)	27 (45,76) 32 (54,26)	20 (58,82) 14 (41,18)	0,255 +
Edad	Menor de 20 años 20 a 29 años 30 a 39 años 40 a 49 años 50 o más	2 (2,00) 33 (33,00) 26 (26,00) 25 (25,00) 14 (14,00)	3,0; 2,57+/- 0,534	1,0; 2,0 +/- 1,098	1,0; 2,35 +/- 1,151	0,194*
Nivel de educación	Sin educación Primaria completa Primaria incompleta Secundaria completa Secundaria incompleta	7 (7,00) 15 (15,00) 15 (15,00) 56 (56,00) 0	0 0 0 0	3(5,08) 11(18,64) 8(13,56) 37(62,71) 0	4(11,76) 4(11,76) 7(20,59) 19(55,88) 0	0,01 +

	Superior	7 (7,00)	7(100,0)	0	0	
Exceso de horas	No Si	41 (41,00) 59 (59,00)	0 ; 0 +/-0	1; 1+/-0	0; 0+/- 0	0,01*
Jornada de trabajo	40 horas 40- 50 horas Más de 50 horas	7 (7,00) 93 (93,00) 0 (0,00)	7(100,00) 0 0	0 59(100,00) 0	0 0 0	0,01 +
Tiempo de servicio	Menos de 1 año 1-5 años 5-10 años 10-15 años Mayor a 15 años	0 (0,00) 66 (66,00) 9 (9,00) 8 (8,00) 17 (17,00)	0 4(57,14) 0 1(14,29) 2(28,57)	0 43(72,88) 4(6,78) 4(6,78) 8(13,56)	0 19(55,88) 5(14,71) 3(8,82) 7(20,59)	0,554 +
Tipo de contrato	Fijo Temporal Sin contrato	4 (4,00) 96 (96,00) 0 (0,00)	4(57,14) 0 0	0 59(100,0) 0	0 34(100,0) 0	0,01 +
Tipo de jornada	Diurno- vespertino Turnos rotativos	100 (100,00) 0 (0,00)	7(100,0) 0	59(100,0) 0	34(100,0) 0	0,01 +

Estado de salud	Excelente	5 (5,00)	5(71,43)	0	0	0,01 +
	Muy buena	20 (20,00)	0	13(22,03)	7(20,59)	
	Buena	50 (50,00)	2(28,59)	46(77,97)	2(5,88)	
	Regular	15 (15,00)	0	0	15(44,12)	
	Mala	10 (10,00)	0	0	10(29,41)	
Características de tareas	Si	80 (80,00)	2(28,57)	50(84,75)	28(82,35)	0,01 +
	No	15 (15,00)	2(28,57)	7(11,86)	6(17,65)	
	No responde	5 (5,00)	3(42,86)	2(3,39)	0	
Estrés	No	70 (70,00)	0,0; 0,285+/-0,488	0,0; 0,050+/-0,221	1; 1,323+/- 1,036	0,01*
	Estrés normal	15 (15,00)				
	Leve	10 (10,00)				
	Moderado	5 (5,00)				
	Severo	0				

Valor p: + FISHER *ANOVA

Moda; media; +/-desviación estándar

Fuente: Encuesta física y Epi Info

Elaborado por: Karina Guano y Belén Armas

Interpretacion y análisis:

En la empresa AGROCOEX con una muestra de 100 trabajadores, se identifica de acuerdo con la comparación entre el nivel de educación y área de trabajo un resultado estadísticamente significativo ($p=0,01$), es decir existe asociación entre estas variables.

El exceso de horas extralaborales tiene asociación directa con el área de trabajo en la que se desempeña cada trabajador por ser estadísticamente significativo ($p=0,01$), así también existe una moda de 0 ; media de 1 teniendo valores con cercanía es decir existe una distribución simétrica siendo así que la población con mayor concentración de horas extralaborales es postcosecha ; presenta una desviación estándar de +/- 0, estamos hablando de un valor bajo por lo tanto existe una baja dispersión de datos.

La jornada de trabajo (40-50 horas) en comparación con el área de trabajo nos indica una mayor afluencia en postcosechas , así corroborado con el valor de $p=0,01$ que nos indica asociación entre estas variables y su significancia estadística.

El tipo de contrato en comparación con el área de trabajo nos da una asociación significativa ($p=0,01$) siendo así su mayoría en contrato temporal en el área de postcosecha.

El estado de salud tiene asociación con el área de trabajo ($p=0,01$), siendo así una mayoría de estado de salud buena en el área de postcosecha dando un resultado estadísticamente significativo.

En cuanto a las características de las tareas que son las aptitudes y actitudes de los trabajadores para realizar sus actividades encontramos asociación con el área de trabajo ($p=0,01$), siendo así su mayor desempeño en el área de postcosecha.

El estrés tiene asociación directa con el área de trabajo en la que se desempeña cada trabajador por ser estadísticamente significativo ($p=0,01$), así también existe una moda de 0; media de 1,323; teniendo valores con cercanía es decir existe una distribución simétrica; presenta una desviación estándar de +/- 1,036, estamos hablando de un valor bajo por lo tanto existe una baja dispersión de datos.

Los variables sexo, edad y tiempo de servicio poseen un valor de p mayor a 0,05 por lo que no existe asociación estadísticamente significativa entre las variables.

TABLA2. PREVALENCIA DE NIVELES DE ESTRÉS DE 100 TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROPROMOTORA DE COTOPAXI SA. (AGROCOEX)							VALOR p
		NIVELES DE ESTRÉS					
VARIABLE	CATEGORIA	NO	ESTRÉS	LEVE	MODERADO		
Sexo	Femenino	30(61,22)	10(20,41)	7(14,29)	2(4,08)	0,182 +	
	Masculino	40(78,43)	5(9,80)	3(5,88)	3(5,88)		
Edad	Menor de 20 años					0,864 *	
	20- 29 años	1,00; 2,10+/-	1,00; 2,33+/-	2,00;2,30+/-0,948	1,00; 2,20+/-		
	30 a 39 años	1,078	1,291		1,303		
	40 a 49 años						
	50 o más						
Nivel de educación	Sin educación	3(42,86)	2(28,57)	1(14,29)	1(14,29)	0,01 +	
	Primaria completa	12(80,00)	1(6,67)	2(13,33)	0		
	Primaria incompleta	11(73,33)	2(13,33)	1(6,67)	1(6,67)		
	Secundaria completa	39(69,64)	8(14,29)	6(10,71)	3(5,36)		
	Superior	5(71,43)	2(28,57)	0	0		

Exceso de horas	No Si	1,00; 0,80+/-0,402	0,00;0,20+/-0,414	0	0	0,01 *
Jornada de trabajo	40 horas 40- 50 horas Más de 50 horas	1;0,928+/- 0,259	1;0,866+/-0,351	1;1,00+/-0	1;1,00+/-0	0,571 *
Tiempo de servicio	1-5 años 5-10 años 10-15 años Mayor a 15 años	48(72,73) 6(66,67) 6(75,00) 10(58,82)	10(15,15) 2(22,22) 1(12,50) 2(11,76)	4(6,06) 1(11,11) 1(12,50) 4(23,53)	4(6,06) 0 0 1(5,88)	0,729 +
Tipo de contrato	Fijo Temporal	3(75,00) 67(69,79)	1(25,00) 14(14,58)	0 10(10,42)	0 5(5,21)	0,821 +
Tipo de jornada	Diurno- vespertino	70(70,00)	15(15,00)	10(10,00)	5(5,00)	0,01 +
Estado de salud	Excelente Muy buena Buena Regular Mala	5(100,0) 20(100,0) 45(90,0) 0 0	0 0 5(10,0) 10(66,67) 0	0 0 0 5(33,33) 5(50,0)	0 0 0 0 5(50,0)	0,01 +

Características de tareas	Si	50(62,50)	15(18,75)	10(12,50)	5(6,25)	0,097 +
	No	15(100,0)	0	0	0	
	No responde	5(100,0)	0	0	0	
Área de trabajo	Administrativo	5(71,43)	2(28,57)	0	0	0,01 +
	Postcosecha	56(94,92)	3(5,08)	0	0	
	Campo	9(26,47)	10(29,41)	10(29,41)	5(14,71)	

Valor p: + FISHER *ANOVA

Moda; media; +/-desviación estándar

Fuente: Encuesta física y Epi Info

Elaborado por: Karina Guano y Belén Armas

Interpretación y análisis:

La prevalencia de estrés en los trabajadores con nivel de educación tiene un resultado estadísticamente significativo $p=0,01$, siendo así que con estrés en grado normal se encuentran en los trabajadores de nivel secundaria completa.

El estrés y las horas extra laborales tienen asociación y significancia estadística ($p=0,01$) siendo así que si se produce un grado de estrés por este antecedente.

El estrés y estado de salud presentan una asociación y significancia estadística ($p=0,01$) en el cual un estado de salud regular conlleva a desencadenar un nivel de estrés normal y leve.

El estrés y área de trabajo están en asociación dando una significancia estadística ($p=0,01$), ya que en cada una de las áreas de trabajo se tiene la prevalencia de desarrollar estrés.

Las variables sexo, edad y tiempo de servicio, jornada de trabajo, tipo de contrato y características de tareas poseen un valor de p mayor a 0,05 por lo que no existe asociación estadísticamente significativa entre las variables.

TABLA 3.- MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA CRUDA Y AJUSTADA DE LOS NIVELES DE ESTRÉS			
CARACTERÍSTICAS		OR CRUDO (IC 95%)	OR AJUSTADO (IC 95%)
Sexo	Femenino	1 0,4342 (0,180 -1,047)	N/A
	Masculino		
Edad	Menor de 20 años	1	
	20 a 29 años		
	30 a 39 años	1,181 (0,799-1,747)	N/A
	40 a 49 años		

	50 o más		
Nivel de educación	Sin educación	1	1
	Primaria completa		
	Primaria incompleta	0,921 (0,641-1,323)	0,994 (0,498-1,9861)
	Secundaria completa		
	Secundaria incompleta		
	Superior		

Jornada de trabajo	40 horas	1	1
	40 a 50 horas	1,076(0,197-5,8869)	0,002 (0,0001 - 0,091)
	Más de 50 horas		

Tiempo de servicio	Menos de 1 año	1	1
	1 a 5 años		
	5 a 10 años	1,191 (0,835- 1,699)	1,020 (0,590-1,7663)
	10 a 15 años		
	Más de 15 años		
Área de trabajo	Administrativo	1	1
	Poscosecha	15,9459 (5,575-45,6046)	51,4795 (12,740-208,014)
	Campo		

OR: Odd Ratio; 95% IC: 95% Intervalo de Confianza
 área de trabajo, tiempo de servicio, jornada de trabajo, nivel de educación

Interpretación y análisis:

El área de trabajo dispuesta en la empresa AGROCOEX nos ha determinado un OR mayor a 1 lo que determina un factor de riesgo y a su vez su intervalo de confianza nos da como resultado que existe una asociación estadísticamente significativa entre el área en donde desempeña cada trabajador y desarrollar estrés.

Realizando el análisis de resultados con modelos de regresión logística cruda y ajustada se determina que las variables sexo, edad, nivel de educación, jornada de trabajo y tiempo de servicio no son estadísticamente significativas, pero se concluye mediante OR que tanto sexo como nivel de educación son factores de protección, así como determinamos mediante OR que las variables edad, jornada de trabajo y tiempo de servicio son factores de riesgo para asociarse a niveles de estrés.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Luego de aplicar las encuestas se procedió a realizar el análisis y la respectiva interpretación de los resultados obtenidos.

Los resultados se expresan en cuadros explicativos y gráficos estadísticos que facilitan una adecuada lectura de la misma y fácil comprensión de la problemática que es objeto de la presente investigación.

El presente estudio nos demuestra la prevalencia de estrés en las diferentes áreas de trabajo de la empresa AGROCOEX siendo así que se corrobora la hipótesis que nos planteamos “El estrés laboral y su prevalencia influye en las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa Agrocoex”

Así también se concluyó que las variables sexo como nivel de educación son factores de protección, así como determinamos las variables edad, jornada de trabajo y tiempo de servicio como factores de riesgo.

El estudio fue favorable y entusiasta pese a la poca disponibilidad de tiempo por parte de los encuestados, la gente presto su poco tiempo para responder cada una de las preguntas propuestas en la encuesta proporcionada en físico.

De cada uno de los resultados obtenidos es primordial buscar alternativas o soluciones a estos problemas:

- Contratar más personal para que puedan realizar turnos rotativos
- Generar jornadas de trabajo, para evitar las jornadas mayores a 40 horas.
- Realizar capacitaciones y explicar los riesgos que se pueden dar por estrés en cada área de trabajo y cómo manejarlo
- Implementar pausas activas en el área de trabajo.
- Realizar más socialización entre el personal para evitar la secuencia repetitiva de actividades y posiciones ergonómicas incorrectas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Podemos decir de nuestro trabajo investigativo cumplió con los objetivos propuestos así mismo nos han permitido comprobar, descartar la hipótesis planteada.
- Así también se concluyó que las variables sexo como nivel de educación son factores de protección, así como determinamos las variables edad, jornada de trabajo y tiempo de servicio como factores de riesgo.
- El estudio fue favorable y entusiasta pese a la poca disponibilidad de tiempo por parte de los encuestados, la gente presto su poco tiempo para responder cada una de las preguntas propuestas en la encuesta proporcionada en físico.

Recomendaciones

- La empresa AGROCOEX, “debe implementar políticas institucionales de promoción y bienestar del trabajador a través de: planes, programas, y proyectos socioeducativos e integración para fortalecer y promover; mediante las funciones de educación social, promoción social, gestión y gerencia social. Desde la intervención profesional del Trabajador Social, mediante la función de asistencia social; se debe implementar programas de orientación laboral, consejería laboral, terapia familiar y atención individual; a través de equipos multidisciplinarios”.
- Debe considerar como un plan, el conocimiento sobre bienestar del personal como: Fortalecer el trabajo en equipo, mejoramiento de las relaciones interpersonales, integración grupal, fortalecimiento del liderazgo y comunicación asertiva.
- Los colaboradores perciben que existe una buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas, se preocupan por su actividad y se entregan a ella, existe variedad, cambios y nuevos enfoques organizacionales.

- Realizar programas de talleres vivenciales con los siguientes temas, relaciones humanas, salud mental, manejo del estrés al personal que requiere apoyo.
- Desarrollar programas de capacitación virtuales para el manejo del estrés laboral, dirigidos a todos los colaboradores de la institución de acuerdo al desarrollo organizacional, con el fin de que sientan seguros y confiados con la realización de sus labores.
- Revisar que las funciones de los colaboradores, sean equitativas y no se genere carga laboral y en cumplimiento a lo establecido por el Ministerio del Trabajo.

REFERENCIAS

- El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa “sualupell curtiduría suárez s.a.” en la Ciudad de Ambato en el período marzo – mayo de 2009. Sanchez M. Ambato, Ecuador 2009. Recuperado de: <file:///C:/Users/Personal/Downloads/PROYECTO%20COPIA.pdf>
- El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aída León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay junio-noviembre. Chuchuca J., Mora A. Cuenca – Ecuador, 2020. Recuperado de: <file:///C:/Users/Personal/Downloads/PROYECTO%20COPIA%201.pdf>
- Reducir la fatiga y estrés laboral en trabajadores de la Asociación Solidaridad y Acción a través de talleres de ergonomía y pausas activas en el trabajo. Quito 2016-2017. Aguas Javier Esteban. Quito, marzo 2017. Recuperado de: <https://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/2501/1/RHP-16-17-1717790594.pdf>
- Estrés laboral del docente y su incidencia en el desarrollo integral de los niños y niñas de cuatro años de edad. Recuperado de: <https://dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/428/1/38-EDU-14-15-1718428319.pdf>
- “El Estrés y el Desempeño Laboral en los Docentes de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona de la Ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua.” Ecuador, Ambato, Marzo 2022. Obtenido de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24395/1/EL%20ESTR%C3%88S%20Y%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20UNIDAD%20EDUCATIVA%20MARIO%20COBO%20BARONA%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20AMBATO%20PROVINCIA%20DE%20TUNGURAHUA%20-%20MARZO%202022.pdf>
- El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aída León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay junio-noviembre 2020, Ecuador, Azuay, 2022, Obtenido de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19734/1/UPS-CT008939.pdf>
- Propuesta de acción para el manejo del estrés laboral en los trabajadores del área administrativa de la alcaldía de Rivera, México, 2019, Obtenido de: <https://contenidos.usco.edu.co/salud/images/documentos/grados/T.G.Salud-Ocupacional/62.T.G-Lina-Fernanda-Burgos-Charry%2C-Yully-Natalu-Ramirez-Puentes-2008.pdf>



40 horas semanales.....	0
41 – 50 horas semanales.....	1
Más de 50 horas semanales.....	2

A PARTIR DE ESTE MOMENTO, TODAS LAS PREGUNTAS HARAN REFERENCIA AL TRABAJO PRINCIPAL (AL QUE DEDICA MÁS HORAS POR SEMANA)

¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa donde trabaja?

¿Cuál es el área en la que trabaja usted actualmente?

Administrativo	0
Post cosecha	1
Campo.....	2
Otros	3

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?

< 1 año.....	0
1 año a 5 años.....	1
5 años a 10años.....	2
10 años a 15 años.....	3
>15 años	4

¿Qué tipo de contrato tiene con la empresa donde trabaja?

Contrato fijo.....	0
Contrato temporal	1
Sin contrato.....	2

¿Cuál es la seguridad que tiene sobre la continuidad de su contrato de trabajo en los próximos meses?

Baja.....	0
Media	1
Alta.....	2

¿En su trabajo, su jornada es?

Sólo diurno- vespertino (día-tarde).....	0
En turnos (rotativos).....	1
Otro.....	2

¿Cuál es el tiempo aproximado que tarda en trasladarse cada día de la casa al trabajo?

..... | | horas

O (si se tarda menos que 2 horas)..... | |
minutos

En general, ¿su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares?

- Muy bien 0
- Bien..... 1
- No muy bien..... 2
- Nada bien..... 3
- No sabe / no responde..... 4

Con que frecuencia ud toma actitudes y posturas incómodas durante su jornada laboral

- Nunca..... 1
- Solo alguna vez..... 2
- Algunas veces..... 3
- Muchas veces..... 4
- Siempre..... 5

PT. SU TRABAJO

En su puesto de trabajo, ¿manipula sustancias o preparados nocivos o tóxicos?

- No 0
- Sí (Especifique – ¿cuál? _____) 1
- No sabe / no responde..... 2

Estas sustancias o preparados, ¿llevan una etiqueta informando de su peligrosidad?

- Prácticamente ninguno 0
- Sí algunos 1
- Sí, todos 2
- No sabe / no responde..... 3

En general, la información que contiene la etiqueta (símbolos, etc.) es...

- Fácil de entender 0
- A veces es complicada 1
- Complicada 2
- No sabe / no responde..... 3

En su lugar de trabajo, con qué frecuencia está expuesto a las siguientes situaciones...

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. Aberturas y huecos desprotegidos, escaleras, plataformas, desniveles	0	1	2	3	4
B. Superficies inestables, irregulares, deslizantes	0	1	2	3	4
C. Falta de limpieza, desorden	0	1	2	3	4
D. Iluminación deficiente	0	1	2	3	4
E. Señalización de seguridad inexistente o deficiente	0	1	2	3	4
F. Falta de protección de las máquinas o equipos o las que hay son deficientes	0	1	2	3	4
G. Equipos y herramientas en mal estado	0	1	2	3	4

Para la realización de su trabajo, con qué frecuencia debe...

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. Mantener un nivel de atención alto o muy alto	0	1	2	3	4
B. Atender a varias tareas al mismo tiempo	0	1	2	3	4
C. Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles	0	1	2	3	4
D. Necesita esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo	0	1	2	3	4
E. Considera su trabajo excesivo	0	1	2	3	4

En su puesto de trabajo, con qué frecuencia es necesario...

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. Trabajar muy rápido	0	1	2	3	4
B. Trabajar con plazos muy estrictos y cortos	0	1	2	3	4
C. Tener tiempo suficiente para realizar su trabajo	0	1	2	3	4

En su puesto de trabajo, con qué frecuencia la posición habitual en la que trabaja es...

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. De pie	0	1	2	3	4
B. Sentada	0	1	2	3	4
C. Caminando	0	1	2	3	4
D. En cuclillas	0	1	2	3	4
E. De rodillas	0	1	2	3	4
F. Inclínada	0	1	2	3	4

PT.10 En su trabajo, ¿Usted utiliza algunos de estos elementos o equipos para su protección?

	No	Si la respuesta es “NO”: PT.11 ¿Cuál es el principal motivo por el cual no usa este elemento de protección? (Respuesta múltiple)							Sí
		No lo necesita	No sabe usarlos	Le incomodan	No son de su talla	Le molestan para trabajar	No se lo han entregado	Otro motivo	
A. Casco	0	0	1	2	3	4	5	6	1
B. Protectores auditivos (tapones u orejeras)	0	0	1	2	3	4	5	6	1
C. Guantes	0	0	1	2	3	4	5	6	1
D. Gafas	0	0	1	2	3	4	5	6	1
E. Pantallas faciales	0	0	1	2	3	4	5	6	1
F. Protección para la respiración (máscaras trompas)	0	0	1	2	3	4	5	6	1
G. Calzado de seguridad (zapatos, botas)	0	0	1	2	3	4	5	6	1
H. Ropa de protección (ropa térmica o impermeable, pecheras, reflectantes)	0	0	1	2	3	4	5	6	1
I. Elementos como sillas adaptables, apoya brazos o muñecas, apoya pies, audífonos	0	0	1	2	3	4	5	6	1
J. Protector solar	0	0	1	2	3	4	5	6	1

PS. SU SALUD

¿Cómo considera usted que es su salud?

- Excelente 0
- Muy buena 1
- Buena 2
- Regular 3
- Mala 4

En las últimas 4 semanas, ¿Ha sentido o sufrido usted...?
(Respuesta múltiple)

	No	Sí	NR/ NS
A. Dolor de cuello/nuca	0	1	2
B. Dolor de espalda	0	1	2
C. Dolor en miembro superior: hombro, brazo, codo, antebrazo (excluye muñeca, mano o dedos)	0	1	2
D. Dolor en muñeca, mano o dedos	0	1	2
E. Dolor en miembro inferior: cadera, muslo, rodilla, pierna, tobillo, pie	0	1	2
F. Quemaduras	0	1	2
G. Esguince, luxación, fractura o desgarro muscular	0	1	2
H. Heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones	0	1	2
I. Dolor de estómago, alteraciones gastrointestinales (gastritis, úlcera, malas digestiones, diarrea, estreñimiento)	0	1	2
J. Dificultades o enfermedades respiratorias (gripe, resfriado, neumonía, etc.)	0	1	2
K. Intoxicación aguda	0	1	2
L. Dolor de cabeza (cefalea)	0	1	2
M. Vértigos o mareos	0	1	2
N. Alteraciones de la visión o fatiga visual (cansancio de ojos)	0	1	2
O. Problemas de insomnio o alteraciones del sueño en general	0	1	2
P. Problemas de la voz	0	1	2
Q. Cansancio crónico	0	1	2
R. Otra. Especificar: _____	0	1	2

NR/NS = No responde / no sabe

ASPECTOS PSICOSOCIALES

Por favor lea las siguientes afirmaciones y seleccione la opción que indica en qué grado le ha ocurrido a usted esta afirmación *durante la semana pasada*.

	No me ha ocurrido	Me ha ocurrido un poco, o durante parte del tiempo	Me ha ocurrido bastante, o durante una buena parte del tiempo	Me ha ocurrido mucho, o la mayor parte del tiempo
1. Me ha costado mucho descargar la tensión	0	1	2	3
2. Me di cuenta de que tenía la boca seca	0	1	2	3
3. No podría sentir ningún sentimiento positivo	0	1	2	3
4. Se me hizo difícil respirar	0	1	2	3
5. Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas	0	1	2	3
6. Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones	0	1	2	3
7. Sentí que mis manos temblaban	0	1	2	3
8. He sentido que estaba gastando una gran cantidad de energía	0	1	2	3
9. Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo.	0	1	2	3
10. He sentido que no había nada que me ilusionara	0	1	2	3

11. Me he sentido inquieto	0	1	2	3
12. Se me hizo difícil relajarme	0	1	2	3
13. Me sentí triste y deprimido	0	1	2	3
14. No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo	0	1	2	3
15. Sentí que estaba al punto de pánico	0	1	2	3
16. No me pude entusiasmar por nada	0	1	2	3
17. Sentí que valía muy poco como persona	0	1	2	3
18. He tendido a sentirme enfadado con facilidad	0	1	2	3
19. Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico	0	1	2	3
20. Tuve miedo sin razón	0	1	2	3
21. Sentí que la vida no tenía ningún sentido	0	1	2	3

Anexo 1