



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**

**CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**TEMA:**

---

**“EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES HUMANAS DE  
LOS TRABAJADORES DEL EDIFICIO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA”**

---

**Trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo General de la  
Universidad Tecnológica Indoamérica. Modalidad Proyecto de Investigación.**

**Autor**

Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Tutor**

M.Sc. Diana Carolina Montero Medina

**Quito**

**2017**

## **APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, **M.Sc. DIANA CAROLINA MONTERO MEDINA** con CI: 1757031263 en mi calidad de tutor del trabajo de titulación nombrado por el Comité Curricular de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica:

Certifico:

Que el Trabajo de Titulación **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES HUMANAS DE LOS TRABAJADORES DEL EDIFICIO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA”** desarrollado por **VÍCTOR HUGO CARVAJAL TOLEDO** estudiante de la Carrera de Psicología para optar por el Título de Psicólogo General, ha sido revisado en todas sus partes y considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, para ser sometido a sustentación pública y evaluación por parte del tribunal Examinador.

Quito,..... 2017

---

M.Sc. Diana Carolina Montero Medina

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

El abajo firmante, en calidad de estudiante de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Indoamerica, carrera Psicología, declara que los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de su persona como autor de este Trabajo de Titulación.

Quito,..... 2017

---

Víctor Hugo Carvajal Toledo

CI: 160041522-6

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN  
PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN**

Yo, **VICTOR HUGO CARVAJAL TOLEDO**, declaro ser autor del Proyecto de Tesis, titulado **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES HUMANAS DE LOS TRABAJADORES DEL EDIFICIO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCA”**, como requisito para optar al grado de **“PSICOLOGO GENERAL”**, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito,..... 2017, firmo conforme:

Autor: **VICTOR HUGO CARVAJAL TOLEDO**

Firma:

Número de Cédula: 160041522-6

Dirección: La Ofelia Dest. Panupalli

Correo Electrónico: victor\_102591@hotmail.com

Teléfono: 0983177952

## APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Investigación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: **EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES HUMANAS DE LOS TRABAJADORES DEL EDIFICIO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA** previo a la obtención del Título de Psicólogo General, reúne los méritos suficientes para ser sometido a disertación pública.

Para constancia firman:

.....

.....

.....

Quito,..... 2017

## **DEDICATORIA**

A toda la comunidad universitaria, y a esos grandes docentes quienes fueron los que brindaron y compartieron sus conocimientos con cada uno de sus alumnos.

A mi familia que a lo largo de mi trayectoria académica estuvieron junto a mí, brindándome su apoyo, su confianza, su aprecio y su incondicional amor.

A esas pocas personas que aportaron de la mejor manera para que siga adelante y jamás me rinda.

Víctor Hugo Carvajal Toledo

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar a Dios por haber estado siempre por encima de mí para bendecirme, por debajo para sostenerme, por delante para guiarme y por detrás para protegerme, la fortaleza y la perseverancia que me regalo durante este tiempo, hoy en día despierta como la semilla que crecerá y protegeré a lo largo de mi vida.

Al ser más importante en mi vida, a mi madre Mercedes por ser la fuerza que me mantuvo de pie siempre, gracias a ella por ser esa mujer valiente que supo ser padre y madre, y me supo mantener a flote, aprendí de ella que la valentía es una palabra, que los actos son los que nos mantienen de pie.

A mis hermanos quienes estuvieron a mi lado día y noche, sus motivaciones generaron esta lucha constante que hoy se refleja en una meta cumplida.

A la M.Sc Diana Carolina Montero Medina por brindare su mano, su tiempo y su paciencia, y por ser una guía esencial para la culminación de este proyecto de investigación.

Víctor Hugo Carvajal Toledo

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

### PAGINAS PRELIMINARES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA.....	iii
AUTORIZACIÓN DEL AUTOR.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiv
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
SUMMARY.....	3
INTRODUCCIÓN.....	5
EL PROBLEMA.....	8
Contextualización.....	9
Macro.....	9
Meso.....	11
Micro.....	12
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	13
CONTRIBUCIÓN.....	16

### CAPÍTULO I

EL ESTRÉS.....	17
Tipos de estrés.....	19



Estrés agudo.....	19
Estrés agudo episódico.....	20
Estrés crónico.....	21
Factores de estrés.....	22
Factores Laborales.....	22
Factores Familiares.....	23
Factores Personales.....	24
Estrés Laboral.....	24
RELACIONES HUMANAS .....	25
Tipos de relaciones.....	28
Relaciones Familiares.....	28
Relaciones Escolares.....	28
Relaciones de Amistad.....	29
Relaciones de Pareja.....	29
Relaciones en el Ámbito Laboral.....	30
JUSTIFICACIÓN.....	31
OBJETIVOS.....	32
Objetivo General.....	32
Objetivos Específicos.....	32

## **CAPÍTULO II**

METODOLOGÍA.....	33
Diseño del trabajo.....	33
Área de Estudio.....	33
Enfoque.....	33
Población y muestra .....	33

Fórmula para la elección de la muestra.....	34
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	38
Cuestionario de estrés JSS.....	38
Encuesta RH1.....	39
Actividades para la realización de la investigación.....	40

### **CAPÍTULO III**

ANÁLISIS DE DATOS CUESTIONARIO DE ESTRÉS JSS.....	45
ANÁLISIS DE DATOS ENCUESTA DE RELACIONES HUMANAS RH1.....	75

### **CAPÍTULO IV**

CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	98
DISCUSIÓN.....	99

### **CAPÍTULO V**

PROPUESTA .....	101
JUSTIFICACIÓN.....	101
OBJETIVO GENERAL.....	104
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	104
ESTRUCTURA TECNICA DE LA PROPUESTA.....	104
DISEÑO TECNICO DE LA PROPUESTA.....	105

## INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 (Descripción de la muestra estudiada por genero).....	35
Tabla N° 2 (Descripción de la muestra estudiada por estado civil).....	36
Tabla N° 3 (Descripción de la muestra estudiada por edad).....	37
Tabla N° 4 (Pregunta número 1 del cuestionario de estrés JSS).....	44
Tabla N° 5 (Pregunta número 2 del cuestionario de estrés JSS).....	45
Tabla N° 6 (Pregunta número 3 del cuestionario de estrés JSS).....	46
Tabla N° 7 (Pregunta número 4 del cuestionario de estrés JSS).....	47
Tabla N° 8 (Pregunta número 5 del cuestionario de estrés JSS).....	48
Tabla N° 9 (Pregunta número 6 del cuestionario de estrés JSS).....	49
Tabla N° 10 (Pregunta número 7 del cuestionario de estrés JSS).....	50
Tabla N° 11 (Pregunta número 8 del cuestionario de estrés JSS).....	51
Tabla N° 12 (Pregunta número 9 del cuestionario de estrés JSS).....	52
Tabla N° 13 (Pregunta número 10 del cuestionario de estrés JSS).....	53
Tabla N° 14 (Pregunta número 11 del cuestionario de estrés JSS).....	54
Tabla N° 15 (Pregunta número 12 del cuestionario de estrés JSS).....	55
Tabla N° 16 (Pregunta número 13 del cuestionario de estrés JSS).....	56
Tabla N° 17 (Pregunta número 14 del cuestionario de estrés JSS).....	57
Tabla N° 18 (Pregunta número 15 del cuestionario de estrés JSS).....	58
Tabla N° 19 (Pregunta número 16 del cuestionario de estrés JSS).....	59
Tabla N° 20 (Pregunta número 17 del cuestionario de estrés JSS).....	60
Tabla N° 21 (Pregunta número 18 del cuestionario de estrés JSS).....	61
Tabla N° 22 (Pregunta número 19 del cuestionario de estrés JSS).....	62
Tabla N° 23 (Pregunta número 20 del cuestionario de estrés JSS).....	63
Tabla N° 24 (Pregunta número 21 del cuestionario de estrés JSS).....	64

Tabla N° 25 (Pregunta número 22 del cuestionario de estrés JSS).....	65
Tabla N° 26 (Pregunta número 23 del cuestionario de estrés JSS).....	66
Tabla N° 27 (Pregunta número 24 del cuestionario de estrés JSS).....	67
Tabla N° 28 (Pregunta número 25 del cuestionario de estrés JSS).....	68
Tabla N° 29 (Pregunta número 26 del cuestionario de estrés JSS).....	69
Tabla N° 30 (Pregunta número 27 del cuestionario de estrés JSS).....	70
Tabla N° 31 (Pregunta número 28 del cuestionario de estrés JSS).....	71
Tabla N° 32 (Pregunta número 29 del cuestionario de estrés JSS).....	72
Tabla N° 33 (Pregunta número 30 del cuestionario de estrés JSS).....	73
Tabla N° 34 (Media y desviación estándar de los ítems del cuestionario JSS).....	74
Tabla N° 35 (Pregunta número 1 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	75
Tabla N° 36 (Pregunta número 2 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	76
Tabla N° 37 (Pregunta número 3 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	77
Tabla N° 38 (Pregunta número 4 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	78
Tabla N° 39 (Pregunta número 5 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	79
Tabla N° 40 (Pregunta número 6 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	80
Tabla N° 41 (Pregunta número 7 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	81
Tabla N° 42 (Pregunta número 8 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	82
Tabla N° 43 (Pregunta número 9 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	84
Tabla N° 44 (Pregunta número 10 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	85
Tabla N° 45 (Pregunta número 11 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	86
Tabla N° 46 (Pregunta número 12 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	87
Tabla N° 47 (Pregunta número 13 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	88
Tabla N° 48 (Pregunta número 14 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	89
Tabla N° 49 (Pregunta número 15 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	90

Tabla N° 50 (Media y desviación estándar de los ítems de la encuesta RH1).....	92
Tabla N° 51 (Media y desviación estándar de la variable estrés y relaciones humanas).....	92
Tabla N° 52 (Correlación de la variable estrés y la variable relaciones humanas).....	93
Tabla N° 53 (Relación de la variable estrés y la variable relaciones humanas).....	95
Tabla N° 54 (Relación entre el ítem 11 del cuestionario JSS y el ítem 6 de la encuesta RH1).....	96
Tabla N° 55 (Estructura técnica de la propuesta) .....	105
Tabla N° 56 (Estructura de la ponencia) .....	106
Tabla N° 57 (Taller numero 1 fit-runners) .....	107
Tabla N° 58 (Taller numero 2 Tai-Chi Laboral) .....	108
Tabla N° 59 (Taller numero 3 Profitness-ball) .....	109

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 (Descripción de la muestra estudiada por genero).....	35
Gráfico N° 2 (Descripción de la muestra estudiada por estado civil)....	36
Gráfico N° 3 (Descripción de la muestra estudiada por edad)....	37
Gráfico N° 4 (Pregunta número 1 del cuestionario de estrés JSS)....	44
Gráfico N° 5 (Pregunta número 2 del cuestionario de estrés JSS)....	45
Gráfico N° 6 (Pregunta número 3 del cuestionario de estrés JSS)....	46
Gráfico N° 7 (Pregunta número 4 del cuestionario de estrés JSS).....	47
Gráfico N° 8 (Pregunta número 5 del cuestionario de estrés JSS).....	48
Gráfico N° 9 (Pregunta número 6 del cuestionario de estrés JSS).....	49
Gráfico N° 10 (Pregunta número 7 del cuestionario de estrés JSS)....	50
Gráfico N° 11 (Pregunta número 8 del cuestionario de estrés JSS)....	51
Gráfico N° 12 (Pregunta número 9 del cuestionario de estrés JSS).....	52
Gráfico N° 13 (Pregunta número 10 del cuestionario de estrés JSS)....	53
Gráfico N° 14 (Pregunta número 11 del cuestionario de estrés JSS)....	54
Gráfico N° 15 (Pregunta número 12 del cuestionario de estrés JSS)....	55
Gráfico N° 16 (Pregunta número 13 del cuestionario de estrés JSS)....	56
Gráfico N° 17 (Pregunta número 14 del cuestionario de estrés JSS).....	57
Gráfico N° 18 (Pregunta número 15 del cuestionario de estrés JSS)....	58
Gráfico N° 19 (Pregunta número 16 del cuestionario de estrés JSS)....	59
Gráfico N° 20 (Pregunta número 17 del cuestionario de estrés JSS)....	60
Gráfico N° 21 (Pregunta número 18 del cuestionario de estrés JSS)....	61
Gráfico N° 22 (Pregunta número 19 del cuestionario de estrés JSS).....	62
Gráfico N° 23 (Pregunta número 20 del cuestionario de estrés JSS)....	63
Gráfico N° 24 (Pregunta número 21 del cuestionario de estrés JSS)....	64

Gráfico N° 25 (Pregunta número 22 del cuestionario de estrés JSS)...	65
Gráfico N° 26 (Pregunta número 23 del cuestionario de estrés JSS)...	66
Gráfico N° 27 (Pregunta número 24 del cuestionario de estrés JSS)...	67
Gráfico N° 28 (Pregunta número 25 del cuestionario de estrés JSS)...	68
Gráfico N° 29 (Pregunta número 26 del cuestionario de estrés JSS)...	69
Gráfico N° 30 (Pregunta número 27 del cuestionario de estrés JSS)...	70
Gráfico N° 31 (Pregunta número 28 del cuestionario de estrés JSS)...	71
Gráfico N° 32 (Pregunta número 29 del cuestionario de estrés JSS).....	72
Gráfico N° 33 (Pregunta número 30 del cuestionario de estrés JSS)...	73
Gráfico N° 34 (Pregunta número 1 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	75
Gráfico N° 35 (Pregunta número 2 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	76
Gráfico N° 36 (Pregunta número 3 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	77
Gráfico N° 37 (Pregunta número 4 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	78
Gráfico N° 38 (Pregunta número 5 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	79
Gráfico N° 39 (Pregunta número 6 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	80
Gráfico N° 40 (Pregunta número 7 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	81
Gráfico N° 41 (Pregunta número 8 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	83
Gráfico N° 42 (Pregunta número 9 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	84
Gráfico N° 43 (Pregunta número 10 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	85
Gráfico N° 44 (Pregunta número 11 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	86
Gráfico N° 45 (Pregunta número 12 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	87
Gráfico N° 46 (Pregunta número 13 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	88
Gráfico N° 47 (Pregunta número 14 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	89
Gráfico N° 48 (Pregunta número 15 de la encuesta de relaciones humanas RH1).....	91

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS**  
**RESUMEN EJECUTIVO**

**TEMA:** (El estrés laboral y su influencia en las relaciones humanas de los trabajadores del edificio del gobierno autónomo descentralizado de la provincia de Pichincha)

**AUTOR:** Víctor Hugo Carvajal Toledo

**TUTOR:** M.Sc Diana Carolina Montero Medina

**RESUMEN:**

En principio hay que decir que difícilmente las estrategias de estrés predicen el rendimiento en matemáticas, el éxito en ajedrez, la felicidad personal o la adaptación social como hacen los moldes mentales, según distintas investigaciones llevadas a cabo por P. Hernández y su equipo. (Hernandez, 2002)

Tras esta definición el presente proyecto de investigación titulado EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES HUMANAS DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA EN EL AÑO 2016 constituye el principio de investigación descriptiva cuantitativa cuyo objetivo fue establecer los niveles de estrés en los trabajadores del GADPP de Pichincha, y su influencia en las relaciones humanas, la población de estudio está conformada por 150 participantes, 75 hombres



y 75 mujeres, correspondientes al 50% cada uno, en cuanto al estado civil está conformado por 64 personas solteras correspondientes al 42.7%, 67 personas casadas correspondientes al 44.7% y 19 personas divorciadas correspondientes al 12.7%, por otra parte el rango etario está conformado por 53 personas correspondientes al 35.3% se encuentran en un rango de edad de entre 20 a 35 años, 59 personas correspondientes al 39.3% se encuentran en un rango de edad de entre 36 a 45 años, 27 personas correspondientes al 18% en un rango de edad de entre 46 a 55 años, 11 personas correspondientes al 7.3% en un rango de edad de entre 56 a 65 años. También así, se pudo concluir que de cierta manera el estrés si afecta a las relaciones humanas de los trabajadores gracias a la encuesta RH1 de relaciones humanas que nos dio indicadores que mencionan que el estrés si influye en las relaciones de cada individuo y que si existen niveles altos de estrés, y gracias a la correlación de Pearson se pudo evidenciar que el estrés y las relaciones humanas se dan de igual manera en hombres que en mujeres de cualquier edad y estado civil.

**PALABRAS CLAVE:** Estrés Laboral – Relaciones Humanas – Pearson – Rango

**TECHNOLOGICAL UNIVERSITY INDOAMERICA**  
**FACULTY OF HUMAN AND HEALTH SCIENCES**  
**CAREER OF PSYCHOLOGICAL SCIENCES**  
**EXECUTIVE SUMMARY**

**THEME:** (Work stress and its influence on the human relations of the workers of the decentralized autonomous government building of the province of Pichincha)

**AUTHOR:** Víctor Hugo Carvajal Toledo

**TUTOR:** M.Sc Diana Carolina Montero Medina

**SUMMARY:**

"In principle it must be said that stress strategies hardly predict performance in mathematics, success in chess, personal happiness or social adaptation as do the mental molds, according to various researches carried out by P. Hernandez and his team" (Hernandez, 2002,)

Following this definition, the present research project entitled THE LABOR STRESS AND ITS INFLUENCE IN THE HUMAN RELATIONS OF THE WORKERS OF THE DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT OF THE PROVINCE OF PICHINCHA IN THE YEAR 2016 constitutes the principle of quantitative descriptive research whose objective was to establish the levels of stress In the GIPPP workers in Pichincha and its influence on human relations, the study population is made up of 150 participants, 75 men and 75 women, corresponding to 50% each, as regards the civil status is made up of 64 single people 42.7% were married, 44.7%

were married, and 19 were divorced persons, corresponding to 12.7%. On the other hand, the age range was 53 people, 35.3% of whom were in the age range of 20 to 35, 59 people corresponding to 39.3% are in an age range of 36 to 45 years, 27 people corresponding to 18% in an age range of 46 to 55 years, 11 people corresponding to 7.3% in a range of age of Between 56 to 65 years. Also, it was possible to conclude that in a certain way the stress affects the human relations of the workers thanks to the RH1 survey of human relations that gave us indicators that mention that stress does influence the relations of each individual and that if they exist High levels of stress, and thanks to Pearson's correlation, it was possible to show that stress and human relationships occur equally in men than in women of any age and marital status.

**KEY WORDS:** Labor Stress - Human Relations - Pearson – Rank

## INTRODUCCIÓN

Aquello que hoy se encuentra abundando en las organizaciones es lo que hoy en día afecta en nuestro diario vivir, el estrés laboral es propio de las sociedades industrializadas que trata de la saturación física – mental de un trabajador, que con el tiempo, afecta a diferentes aspectos de la vida de un ser humano, y uno de ellos, al cual pondremos énfasis, son las relaciones humanas.

La posición que se toma frente a situaciones estresantes, se ve reflejada en los actos, en la conducta, en el comportamiento y con el pasar del tiempo en la salud, frente a este dicho y contradicho, el denominado estrés laboral ha generado cambios en la manera de proceder en nuestro trabajo y en nuestra vida social.

La palabra estrés se emplea de forma cotidiana para hacer referencia a situaciones de la vida diaria, sin embargo, existe una tendencia más común, en la cual el estrés se asocia a la culpabilidad del individuo por no rendir lo suficiente.

El estrés laboral puede expresarse de diversas maneras, pero a pesar de ello existen importantes diferencias individuales en el modo en que las personas pueden responder a un mismo agente estresor.

Cualquier profesional o trabajador exhausto, por más que cuente con el mejor de los entrenamientos, difícilmente podrá desarrollar de manera adecuada su tarea, cuanto menos perturbados o menos agotados este un individuo, es razonable y lógico suponer que cometa menos errores y su vida social se vea afectada.

Por ello y por todo lo mencionado anteriormente el presente proyecto de investigación tiene como objetivo analizar la influencia que existe entre el estrés laboral y las relaciones humanas de un trabajador; el cual se encuentra estructurado de la siguiente manera.

**EL PROBLEMA:** Contiene la contextualización macro, meso y micro de la investigación y los antecedentes de las variables.

**CAPÍTULO I, MARCO TEORICO:** Esta parte comprende las fundamentaciones teóricas de cada variable, seguido de la justificación y los objetivos planteados.

**CAPÍTULO II, METODOLOGIA:** Dentro de este apartado se incluye el diseño de este trabajo, el área de estudio, su enfoque, la población y muestra con la que se trabajó, adicionalmente se presenta los instrumentos de investigación con los cuales obtuvimos los diferentes datos actuales y que sirvió para poder medir las variables y su respectivo procedimiento.

**CAPÍTULO III, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS:** En este capítulo consta el diagnóstico de la situación actual de la organización, el análisis e interpretación de cada dato obtenido.

**CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:** Esta parte abarca todos los resultados obtenidos en la investigación, sus conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO V, LA PROPUESTA: Este capítulo engloba la propuesta de trabajo, sus objetivos, su estructura, argumentación y diseño, para seguido, finalizar con la bibliografía general y sus respectivos anexos.

## **EL PROBLEMA**

Tras el análisis del informe de Granada (2001) es importante señalar que el estrés laboral es un problema delicado y que casi siempre rompe el equilibrio cuerpo-mente de nuestro organismo, muchas veces a futuro trae consecuencias de tipo psicológicas y físicas, es decir con el tiempo no solamente se comienza a manifestar signos de enfermedades físicas, sino que también aparecen problemas a nivel social como la afectación en las relaciones humanas, de éste modo, no es extraño que un individuo comience a manifestar problemas en sus relaciones con sus compañeros de trabajo, con su familia y amigos. (Granada, 2001, pág. 1)

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en un comunicado de prensa publicado el 24 de mayo del 2002 menciona que cada año se producen más de 2 millones de muertes en el mundo a raíz de enfermedades laborales, y una de las primeras causas es el estrés, seguido de problemas personales y sociales por la misma raíz que afectan a más de 150.000 millones de personas a nivel mundial, por tanto es de vital importancia que este tema sea investigado, ya que el estrés laboral puede ser considerado como el máximo problema social causante de afecciones físico - mentales.

El hombre como individuo necesita desde el principio de las relaciones humanas, la mayoría de las alegrías y las penas de los seres humanos provienen de su modo de relacionarse con otros, aún desde el punto de vista negativo, como que las

relaciones sean una fuente de malestar y sufrimiento, pero la necesidad de relacionarse se ha demostrado como algo básico del ser humano.

En el ambiente laboral se emplea el enfoque de las relaciones humanas, en la medida en que se asume que el clima laboral de una organización es creado por las relaciones humanas, es el marco idóneo para que se produzcan los resultados esperados.

## **Contextualización**

### **Macro**

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) menciona que el estrés laboral es un aspecto que causa preocupación en los países que se encuentran en desarrollo debido a los cambios significativos que se ha dado en la actualidad y que alrededor de cinco mil trabajadores mueren por día a causa de problemas relacionados con la actividad laboral.

De acuerdo a un reporte publicado por la página [www.paho.org](http://www.paho.org) el 04 de mayo del 2016, se realizó un seminario en el estado de Washington D.C Estados Unidos el 28 de abril del 2016 para conmemorar el día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo, organizado por la Organización Panamericana de la Salud, la Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Estados Americanos, donde se habló sobre el impacto del estrés laboral en los trabajadores y mencionan que las causas más comunes de estrés en el trabajo son los riesgos relacionados con la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las



condiciones de empleo, y aunque el impacto de sus efectos varía de un individuo a otro, se sabe que tiene consecuencias sobre la salud.

Según Mac Donald, A. (2009) el estrés laboral es considerado como una de las enfermedades del siglo XXI que afecta a millones de trabajadores en Europa y en América Latina, cuyos porcentajes y cifras escalan año tras año debido a los diferentes cambios y transformaciones que la globalización económica ha impuesto a las organizaciones.

Russek, S. (2007) menciona que el estrés va de la mano con nuestra vida diaria y que independientemente de la causa este repercute en las relaciones humanas de cada individuo creando así diferentes formas de conflictos como, desquitar nuestro mal estar o coraje con otras personas, pensamientos negativos, aislamiento y reacciones exageradas, entre otras más.

William James filósofo y psicólogo americano en una de sus frases célebres dice “Siempre que tienes un conflicto con una persona, existe un factor que hace la diferencia entre dañar tu relación o fortalecerla. Este factor es tu actitud”. (James, 1898 - 1944 )

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de la ONU que tiene por objetivo la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) es el organismo especializado de Naciones Unidas especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en salud a nivel mundial.

## **Meso**

Según una publicación de Universia (2007) los empleados que tienen cargos públicos son los que se encuentran propensos a padecer de estrés laboral y esta es la razón por la cual los servidores deben conocer información acerca del estrés y cómo funcionan sus relaciones en la vida cotidiana.

Liseth Narváez y Guido Albán (2015) graduados de la carrera de Psicología Industrial de la Universidad Central del Ecuador, en su Tesis cuyo tema de nombre “El estrés laboral y su influencia en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa TECNOMEGA C.A.” menciona que los factores evaluados inciden directamente en las dos variables, es decir, que los colaboradores evaluados si manifiestan una deficiencia en sus relaciones interpersonales a causa del estrés. (Narvaez & Alban, 2015)

El Consorcio de Gobiernos Autónomos Provinciales del Ecuador (CONGOPE), es un referente nacional e internacional de procesos de fortalecimiento y posicionamiento de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales, en su rol de gobierno intermedio, en pro de un Ecuador democrático, equitativo, solidario, participativo y descentralizado.

El Ministerio del Trabajo es una Institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades

El Ministerio de Salud Pública (MSP) es una entidad encargada de ejercer plenamente la gobernanza del Sistema Nacional de Salud, con un modelo referencial en Latinoamérica que priorice la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, con altos niveles de atención de calidad, con calidez, garantizando la salud integral de la población y el acceso universal a una red de servicios, con la participación coordinada de organizaciones públicas, privadas y de la comunidad.

Según el Ministerio de Salud Pública (2013) refiere que las situaciones externas como relaciones familiares y de amistad también influyen alterando negativamente a la persona a nivel psicológico, emocional y social. Esto no solo causa problemas en cuanto al desenvolvimiento laboral, sino que también afecta a la salud física y mental.

## **Micro**

Debido a la experiencia obtenida como practicante en el Gobierno Descentralizado de la Provincia de Pichincha, una de las principales afectaciones en la organización, es el nivel de estrés en el que se encuentran día a día los trabajadores, y los diferentes factores latentes, por lo que se ha realizado una observación y se ha indagado a través del área de seguridad ocupacional, para obtener como resultado los

niveles de estrés en esta organización, por todo lo mencionado anteriormente esta investigación busca analizar la influencia del estrés laboral en las relaciones humanas.

Gobierno autónomo descentralizado de la provincia de pichincha GADPP: Los Consejos Provinciales, nacen con la Constitución de 1830 que consagra al Ecuador, como República independiente y su división territorial en departamentos, provincias, cantones y parroquias. El Gobierno Político de cada departamento, reside en un Prefecto como máximo personero de una jurisdicción provincial, instituyéndolo como Agente Inmediato del Poder Ejecutivo. Art. 53. De la Constitución.

El GADPP es una entidad pública encargada de alentar el desarrollo personal, a través de un modelo de gestión pública incertiva, colaborativa, concertada, competente y practico, respaldando el fortalecimiento y crecimiento institucional. Comprometido con satisfacer las necesidades de la ciudadanía de la Provincia de Pichincha, en el marco de nuestras competencias, para contribuir con su desarrollo integral; con una gestión planificada, transparente, coordinada con otros actores, enfocada en resultados, con agilidad administrativa y la mejora continua de la calidad de nuestro procesos, proyectos, productos y servicios".

## **ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

Según Díaz, J (2008) habla sobre la etimología de la palabra trabajo que viene del latín tripaliare - tripalium, el cual era el nombre de un instrumento de tortura temido por todos, muchos lo conocían con el significado de “tres palos” muy parecida a un cepo hecha con tres maderas, muchos lo denominaban como tres puntas o tres pies, esta herramienta inicialmente se la usaba para sujetar animales y así poder

herrarlos, pero con el tiempo se lo comenzó a usar como una herramienta de tortura para castigar reos o esclavos, de ahí la palabra tripaliare, que con el tiempo, tomo el significado de tortura, posteriormente de trabajo, poco a poco vinculándose con la idea de labor y ubicándolo después en el vocablo ingles travel que traducido al español es trabajo, concluyendo así que trabajo y tortura tienen un mismo origen.

Según Pimentel, V (2011) El primer estudio sobre el estrés se lo realizó en la década de 1930, cuando un austriaco llamado Hans Selye hijo de un cirujano reconocido de esa época, observó que todos los enfermos a quien él estudiaba, independientemente de la enfermedad que padecieran, presentaban síntomas comunes como la fatiga, pérdida del apetito, baja de peso, entre otras posibles sintomatologías. Desde entonces a esta investigación lo denominó como síndrome de adaptación general, que posteriormente, lo denominó estrés, este término proviene de la física y hace referencia a la presión que ejerce un cuerpo sobre otro es decir a la fatiga o debilidad de los materiales.

Tiempo después este término fue adoptado por la psicología, pasando a denominar el conjunto de síntomas psicofisiológicos antes mencionado, los estudios de Selye llevaron a plantear que el estrés es la respuesta inespecífica a cualquier demanda a la que sea sometido. (Pimentel, 2011)

Maiolini, F (2014) publicó una investigación sobre cómo afecta el estrés a hombres y mujeres socialmente, menciona que los efectos que produce el estrés en hombres y mujeres son clara evidencia de reacciones contrapuestas, de acuerdo a la

investigación llevada a cabo por científicos investigadores de la ciudad de Viena, Friburgo y SISSA de Italia.

El experimento que se llevó a cabo consistió en someter a condiciones de estrés moderado y en instancias diferentes a un grupo de personas conformado por hombres y mujeres, donde según los resultados, los hombres desarrollan una actitud de menor empatía, y se centran mucho más en su mundo inmediato, lo cual genera un enfriamiento de las relaciones sociales. Por el contrario mencionan que a las mujeres les sucede lo contrario, ellas mostraron una conducta social más activa y hasta empática, a pesar de estar bajo los efectos de esta plaga actual. Hasta ahora se había confirmado que, entre las muchas consecuencias negativas del estrés, el mismo afecta la salud y nuestras relaciones sociales. (Franco, 2014)

Según Azum, M (2005) menciona que nuestros vínculos personales y nuestras relaciones humanas son una fuente de satisfacción que nos dan un marco referencial como sujetos, y que al referirnos al ámbito laboral, siempre es necesario contar con un buen equipo de trabajo el cual brinda la posibilidad de comunicación entre individuos y la sensación de pertenencia a un grupo.

Las relaciones humanas dejan de ser moderadoras y se convierten en si mismas en fuentes de estrés y viceversa donde se encuentra la diferencia de intereses y valores profesionales, como también los malos entendidos en la comunicación, la falta de compromiso, y conflictos laborales.

## **CONTRIBUCIÓN**

La presente investigación brinda una contribución teórica que servirá de fuente bibliográfica, y de mucha ayuda para próximas investigaciones relacionadas con el tema de estrés laboral y relaciones humanas, existen varias investigaciones sobre estrés, pero muchas de ellas abarcan la influencia en la productividad y en el desempeño, y a pesar de que también existen investigaciones sobre el estrés y las relaciones humanas, lo que le hace única a esta investigación es que se la realizo en una organización publica con un enfoque neto en la parte humana del individuo.

Su contribución social y organizacional permitirá saber los niveles de estrés de una población de trabajadores, y como este problema influye en las relaciones humanas de cada uno de ellos, para posterior pensar en una propuesta que ayudaría a prevenir de una manera considerable los niveles de estrés y la forma de tener un buen manejo en las relaciones humanas.

## **CAPÍTULO I**

### **EL ESTRÉS**

Hans Selye fisiólogo y médico austríaco en una de sus frases célebres dice “El estrés es una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le impongan” (Serban, 2012, pág. 137)

A veces nos encontramos con palabras que utilizamos y oímos en diferentes sentidos, y es tan frecuente que acabamos abusando de ellas y generando más ambigüedad y falta de definición clara y precisa. Una de estas palabras es, estrés, usada por casi todo el mundo, los psicólogos, los médicos, los psiquiatras, los sociólogos y la gente en general, tanto en las conversaciones cotidianas, como en la radio y la televisión, y rara vez coinciden en el sentido exacto de su uso.

En una publicación escrita por Roberto Prada el 24 de febrero del 2014, en la revista “Hablando de Ciencia” hace referencia que la palabra estrés ya era utilizada a principios del siglo XIV, el cual daba significado a experiencias negativas, tales como adversidades, dificultades, sufrimiento, aflicción, entre otras; pero a partir del siglo XVII, cuando el concepto se correlaciona con fenómenos físicos como la presión, la fuerza y la distorsión.

Desde entonces, profesionales como los ingenieros y físicos empezaron a usar conceptos basados en las características de los cuerpos sólidos, denominados carga, distorsión y estrés. Es decir al estrés se lo consideraba como “Una fuerza interna generada dentro de un cuerpo por la acción de otra fuerza externa” lo que tiende a distorsionar o deformar dicho cuerpo.



A partir de estos conceptos la fisiología, psicología y sociología adoptaron al término e influyeron en el desarrollo de las teorías sobre el estrés. (Prada, 2014, pág. 1)

En un informe realizado por el Gabinete psicopedagógico de la Universidad de Granada en el año 2001, mencionan que el estrés es una respuesta de tipo automático y natural del cuerpo humano ante las diferentes situaciones que nos resultan amenazadoras o desafiantes.

El constante cambio que tiene la vida y el entorno, exigen continuas adaptaciones; y es por ello que cierta cantidad de estrés es necesaria, y a eso se lo denomina activación. Por lo general se cree que el estrés es causado por situaciones externas a un individuo, cuando en realidad se entiende que es un proceso de interacción entre las circunstancias del entorno y las respuestas cognitivas, emocionales y físicas.

Cuando las respuestas de estrés se irradian o se intensifica, nuestra salud, nuestro desempeño e incluso nuestras relaciones personales, se pueden ver afectadas de manera continua con el pasar del tiempo, y hay que saber reconocer ante que situaciones se presenta esta afectación según los niveles de tensión o estímulos. (Granada, 2001, pág. 1)

Según la Asociación Americana de Psicología APA, (s.f.) se menciona que existe tres tipos de estrés:

- Estrés agudo

- Estrés agudo episódico
- Estrés crónico.

### **Estrés agudo**

Una de las formas más comunes de estrés, es el estrés agudo el cual surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y futuro cercano.

La mayoría de las personas reconocen los síntomas de estrés agudo en una lista de lo que ha ido mal en sus vidas, como por ejemplo un accidente automovilístico, la pérdida de un contrato importante, un plazo de entrega que deben cumplir, y entre muchos de los diferentes problemas ocasionales.

Dado que es a corto plazo, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes asociados con el estrés a largo plazo y sus síntomas más comunes son:

**Agonía emocional:** Trata de una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión.

**Problemas musculares:** Dolores de cabeza, dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que derivan en desgarro muscular y problemas en tendones y ligamentos.

**Problemas estomacales:** Acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable.

Sobreexcitación pasajera: Deriva una elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar, y dolor en el pecho.

### **Estrés Agudo Episódico**

Es común que las personas con estrés agudo por lo general estén demasiado agitadas, tengan mal carácter, sean irritables, ansiosas y estén tensas y suelen describirse como personas nerviosas, son apuradas, tienden a ser cortantes y a veces su irritabilidad se transmite como hostilidad, y sus relaciones se deterioran con rapidez cuando otros responden de manera positiva.

Otra de las formas de estrés agudo episódico surge de la preocupación incesante o angustiada, son aquellas personas que suelen ver el desastre a la vuelta de la esquina y prevén con pesimismo una catástrofe en cada situación.

Los síntomas del estrés agudo episódico son aquellos que parten de una sobre agitación prolongada, seguido de dolores de cabeza tensos y persistentes, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca.

## **Estrés crónico**

Este tipo de estrés es tan agotador que desgasta a las personas día tras día, año tras año, es aquel que destruye al cuerpo, la mente y la vida, interviene con estragos mediante el desgaste a largo plazo.

El estrés crónico surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente, también es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables sin esperanza alguna para la persona en su búsqueda de soluciones.

Varios tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizaron y se mantienen dolorosas y presentes constantemente, algunas experiencias afectan profundamente la personalidad y se genera una visión del mundo, o un sistema de creencias, que provoca un estrés interminable para la persona.

Lo peor del estrés crónico es que las personas llegan a acostumbrarse a él y se olvidan que está allí y poco a poco los mata a través del suicidio, la violencia, el ataque al corazón, la apoplejía e incluso el cáncer, las personas se desgastan tanto que llegan al punto de estar en una crisis nerviosa final y fatal. (APA Association, s.f.)

Según el manual “El estrés y riesgo para la salud” por Comín, E; De la Fuente, I; Gracia, A. (s.f) mencionan que existe tres diferentes estresores sociales que afecta a un individuo en su vida diaria.

- Factores Laborales
- Factores Familiares
- Factores Personales

### **Factores Laborales**

Factores físicos: Los factores físicos son aquellos que comprenden la iluminación, el ruido, y la temperatura.

Factores químicos: Los factores químicos son factores estresantes muy importantes debido a las sustancias y materiales que se usa hoy en día en el mundo laboral, y tras la manipulación de dichas sustancias puede llegar a ser muy peligroso para la salud del trabajador.

Factores dependientes del trabajo: Esta se refiere a la cantidad de energía que ocupa un individuo para la realización de su trabajo llevándolo así a una fatiga física mental, donde los factores determinantes para la aparición de este son, el nivel de atención requerido y el ritmo de trabajo impuesto; por otra parte la actividad mental se cuantifica por la cantidad de información que recibe y la utilización de la misma.

Factores dependientes de la organización del trabajo: Esta parte está constituida por la jornada laboral, la productividad, el salario, las horas extras, la inseguridad en el empleo, pluriempleo (agotamiento físico y mental) y promoción profesional.

## **Factores Familiares**

Relaciones conyugales: Toda convivencia provoca siempre problemas importantes aun cuando trabajan los dos miembros de la pareja en distintos horarios laborales.

Relaciones con los hijos: En ocasiones el tiempo que se invierte en el trabajo se pierde con los hijos y al terminar la jornada laboral llegan cansados a casa y no se dedica el tiempo suficiente en hablar, jugar y escuchar los problemas que pueden afectar a nuestros hijos

Educación de los hijos: Todos los padres quieren que sus hijos tengan el mejor futuro laboral y esto conlleva a ocasionar una ansiedad y una competitividad excesiva.

Convivencia con los ancianos: Si el trabajador tiene que convivir con una persona mayor su núcleo familiar pierde intimidad, lo que le impide realizar muchas de las cosas que querría hacer para poderse relajar después de su trabajo.

Cuidado de familiares enfermos: El ritmo de vida que marca el cuidado de una persona enferma resulta en ocasiones agotador, en estos casos se añade un nuevo trabajo, la asistencia y cuidado del enfermo, dejando en un segundo plano a su familia, lo que le produce gran tensión y muchas veces termina enfermando el cuidador.

## **Factores Personales**

Se encuentra únicamente la personalidad del individuo, La personalidad puede, por una parte, modular la respuesta ante el estrés pero, por otra parte, también puede determinar el tipo de sucesos estresantes que experimenta una persona, como las decisiones, comportamientos, actitudes o estados emocionales que pueden ser en sí mismos generadores de situaciones estresantes. Por ejemplo, la persona que tiende a ser cínica, hostil y desconfiada con los demás, puede estar generando problemas en sus relaciones que, a su vez, le crean estrés y malestar emocional. (Anadon, Albarran, & Galve, s.f.)

## **Estrés Laboral**

El instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, en una de sus publicaciones para la formación de profesionales escrito por Banchs; Gonzales y Llacuna (2011) mencionan que “el estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control”.

Adicionalmente afirman que el estrés no es una enfermedad pero el sufrimiento intenso de esta puede llegar a provocar diferentes alteraciones en el organismo causándoles de esa manera diferentes enfermedades físicas y mentales, en la actualidad, el estrés se identifica como uno de los riesgos laborales más emergentes e importantes.

“Estudios realizados en la Unión Europea sugieren que entre el 50% y el 60% del total de los días laborales perdidos está vinculado al estrés” y muchos de estos coinciden en se debe a un desequilibrio entre los individuos y las condiciones de trabajo como la inseguridad laboral, tipo de contratación, horarios, etc., la tarea, escasez o excesivo trabajo, monotonía, ciclos de trabajo breves o sin sentido, plazos ajustados de entrega, presión en el tiempo de ejecución y la organización de la empresa. (Banchs, Gonzales, & Llacuna, 2011, pág. 3)

## **RELACIONES HUMANAS**

Para Soria (1982) las relaciones humanas son multidimensionales y se las puede determinar como el producto de la estructura económica, hábitos y tradiciones de una sociedad. (Soria, 1982, pág. 19)

Soria (1982) menciona también que “los problemas de las relaciones humanas dentro de una empresa aparecen casi todos los días y en todos los niveles jerárquicos, pero con diferencias de intensidad, tiempo y protagonistas” muchos de estos problemas con el tiempo se convierten en algo grave, otros únicamente son temporales, lo que se quiere decir es que la característica principal de este problema es la variedad. (Soria, 1982, pág. 22)

En un análisis de lo que menciona Pereira (2013) se dice que las relaciones que se crean y se mantienen con los demás, son un tesoro, ya sea dadas en el trabajo o en cualquier otro lugar. Cuando las relaciones son sanas y abiertas, enriquecen la vida en gran proporción que los bienes materiales, las buenas relaciones nos dan soporte a



pesar de que en ocasiones son muy frágiles, estas necesitan de atención cuidadosa y permanente, incluso cuando una relación parece muy fuerte.

A cada momento y durante toda la vida, necesariamente tenemos que tener contacto con otros individuos y a esto se lo denomina “relaciones humanas”, y es más que una ciencia y aunque personas sobresalen en sus relaciones, otros tienen mucha dificultad para relacionarse con la gente (Pereira, 2013, pág. 1).

Según Prendas (2014) menciona que el ser humano es un ser altamente inteligente, pero a su vez, debe ser una persona humilde, con la capacidad de aceptación para reconocer que en muchas de las labores que desempeña en su diario vivir, va a requerir el apoyo y el estímulo de otras personas que le rodean, es ahí cuando las relaciones humanas dentro de las organizaciones vienen a formar un pilar básico e imprescindible, para el alcance de los objetivos que establecen los altos directivos que las conforman.

Las relaciones humanas son de suma importancia y cada día va aumentando su valor y si no existe un cuidado en la calidad humana, la parte laboral no tendría razón de ser, ya que esta sería insostenible e inmanejable.

Con la estimulación de una relación humana sana dentro de las instituciones, se desarrollara de manera efectiva la comunicación y el clima organizacional, lo que permite el crecimiento continuo y fortalecimiento de los equipos de trabajo conformados, logrando con esto los alcances de productividad establecidos de manera

integral, al colocar delante de todo proyecto organizacional o institucional la calidad humana, que debe reflejarse en toda tarea realizada.

Dentro de las organizaciones privadas y del gobierno, es significativa la idea del valor que tiene todo ser humano, sus funciones y sus aportes que puedan emanarle confianza en su lugar de trabajo, aún más, cuando se logra manejar un mismo lenguaje y desarrollar los mismos ideales, estimando los aportes dados para el alcance de los proyectos establecidos, y con el tiempo estas personas se encuentran en la capacidad de liderazgo proactivo y asertivo, estimulando el continuo avance y fortalecimiento del lugar de trabajo. (Prendas, 2014, pág. 1)

Según Rodríguez M (s.f.) menciona que “las relaciones humanas son el conjunto de interacciones que se presenta entre un individuo con otro de un contexto determinado” y podemos decir que estas se basan en los vínculos sociales que entablan las personas, y que son básicas para el desarrollo individual e intelectual de los seres humanos. (García, s.f.)

Las relaciones humanas son el producto de la interacción continua entre los miembros de una sociedad, y un aspecto muy importante para que esta interacción se lleve a cabo es fundamental la comunicación ya que por medio de ella se puede expresar emociones y sentimientos, problemas o experiencias vividas y además de expresarlas, permite que otra persona las entienda, otro punto importante para ello es, es el conocimiento de sí mismo, es decir tener un concepto claro de lo que es uno, como actúa y responde en ciertas situaciones de la vida diaria, gustos de cada

individuo, sus deseos y sus límites, y todo esto con el fin de comprender mejor a las demás personas. (García, s.f.)

Se menciona que la primera vez que entablamos una relación es dentro del núcleo familiar como segundo lugar las relaciones escolares, la cual se va formando desde nuestro primer día de escuela, otra categoría son las relaciones entabladas con nuestros amigos conocidos de la escuela o bien en el vecindario o actividades extras que realizamos, de ahí las relaciones que establecemos en el ámbito laboral y por supuesto las relaciones de pareja.

### **Relaciones Familiares**

Es el primer lugar donde el individuo aprende relacionarse, la forma en que se da la comunicación e interacción familiar influirá en la manera en que se relaciona una persona con los demás, las relaciones familiares implican no solamente la aceptación sino que también la valoración de las demás personas, ya que aunque la familia es un núcleo de personas con muchos aspectos en común, cada miembro tiene diferentes características individuales que se deben aprender a respetar y aceptar, también es en la familia donde se aprende y se respeta las primeras reglas, normas y jerarquías que se deben cumplir. (García, s.f.)

### **Relaciones Escolares**

Es cierto que la escuela enseña materias para nuestro desarrollo intelectual en nuestra vida diaria, pero también nos muestra nuestras primeras relaciones sociales, una vez cumplidos los años para entrar al preescolar y hasta el mayor grado que

alcancemos en el ámbito educativo, la escuela se vuelve el segundo lugar de más importancia para establecer relaciones con otras personas, y es allí donde se practica lo aprendido anteriormente en nuestro círculo familiar. (García, s.f.)

### **Relaciones de Amistad**

A pesar de que la escuela es un lugar donde se pueden establecer amistades duraderas, también existen buenos amigos que tenemos cercano al lugar donde vivimos, tanto en la familia como en la escuela, las amistades que forman parte de nuestra vida se rigen por medio de lo que anteriormente se viene mencionando, una serie de normas que la rigen, es decir, en la amistad entra el respeto, la tolerancia, la aceptación y la confianza. (García, s.f.)

### **Relaciones de pareja**

Las relaciones importantes en la vida de una persona, es la que establece con su pareja, este tipo de relaciones implica, la confianza, el respeto y la tolerancia, que son factores sumamente importantes con el amor, lo cual en ocasiones la hace sumamente complicada ya que en ella se establecen vínculos entre las dos personas que van más allá de los vínculos establecidos en otro tipo de relaciones humanas, en esta, se ven relacionadas las diferentes formas de pensar, las emociones, los sentimientos y distintas maneras de vida que se van uniendo una con la otra, para así construir una nueva forma de vivir y de enseñar a su nueva familia. (García, s.f.)

## **Relaciones en el ámbito laboral**

Cuando se habla de relaciones laborales, se habla de aquellas que se establecen en el lugar de trabajo, estas relaciones se caracterizan porque en ellas intervienen dos roles importantes, el jefe o empleador, dueño de la empresa o director de la misma y los empleados o trabajadores, ésta relación está regulada por contratos de trabajo, responsabilidades, deberes, derechos de los trabajadores y el salario. Es un tipo de relación similar a las anteriores pero tiene como objetivo el resultado organizacional. (García, s.f.)

## **JUSTIFICACIÓN**

Teniendo en cuenta que el clima organizacional está determinado por la percepción que tienen los empleados a cerca de los elementos y el ambiente que los rodean se pretende realizar un estudio acerca del grado de estrés y las relaciones humanas que manejan los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha (GADPP)

Este trabajo será sumamente interesante ya que tendrá información que servirá para aclarar dudas acerca del estrés laboral y su influencia en las relaciones humanas.

Es de mucha importancia investigar este tema por los diferentes efectos problemáticos que causa en el ser humano y así, a través de la psicología como ciencia, brindar un soporte de prevención a este dicho y conocido mal, sus beneficiarios serán los trabajadores del edificio del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de pichincha ya que a través de una propuesta de prevención ayudara a mejorar los niveles de estrés y la calidad de sus relaciones humanas en dichos trabajadores.

Por otra parte esta investigación intenta además de presentar las experiencias y recopilaciones de información de los trabajadores del GADPP, brindar enfoque novedoso e integral de el mismo atendiendo a la presencia e importancia de dar un mejor manejo al estrés y las relaciones humanas.

Se ofrecen además recomendaciones y propuestas acerca de su enfrentamiento desde los planos personal y organizacional.

## **OBJETIVOS:**

### **OBJETIVO GENERAL**

- Analizar el nivel de estrés y su influencia en las relaciones humanas de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha en el año 2016.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Describir la existencia de estrés laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.
- Analizar las relaciones humanas de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha y su relación con el estrés laboral.
- Diseñar una propuesta para brindar posibles soluciones y prevención del estrés laboral, así también pautas para el mejoramiento de las relaciones humanas de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

## **CAPÍTULO II**

### **METODOLOGÍA**

#### **Diseño del trabajo**

En el presente trabajo de investigación podremos observar que se utilizó una metodología de tipo cuantitativo no experimental ya que las variables no son manipuladas y la investigación estuvo orientada a la medición de los hechos reales y existentes.

#### **Área de estudio**

Esta investigación fue realizada tomando como base el campo de la psicología organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha (GADPP)

#### **Enfoque**

Dentro de esta investigación se tomó un enfoque de tipo cuantitativo ya que los datos que se obtuvieron de la medición de las dos variables fueron sometidas a análisis estadísticos, cuyo propósito fue identificar los niveles de estrés de la población antes dicha y su influencia en las relaciones humanas.

#### **Población y muestra**

La población está constituida por los trabajadores del edificio del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha (GADPP) de la siguiente manera:



n= tamaño de la muestra = ?

N= población o universo =540

Z= nivel de confianza =1,44

Niveles de confianza según los siguientes valores

(97,5 % = 2,24)      (85 % = 1,44)      (80 % = 1,28)      (75 % = 1,15)

p= probabilidad a favor=0,5

q= probabilidad en contra = 0,5

e= error muestral =0,05

Fórmula

$$n = \frac{(Z)^2 Npq}{(e^2 (N-1) + Z^2 pq)}$$

$$n = \frac{(1,44)^2 * 540 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 (540-1) + (1,44)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{(2,0736 * 540 * 0,5 * 0,5)}{0,0025 * 539 + 2,0736 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{279,936}{1,3475 + 0,5184}$$

$$n = \frac{279,936}{1,8659}$$

n=150 // Aproximadamente ciento cincuenta personas como muestra de la población elegida.

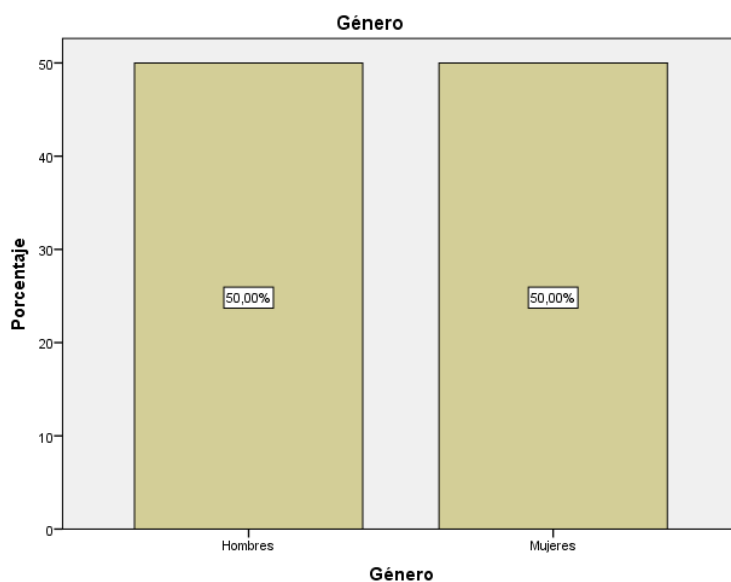
**Género:**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Hombres	75	50,0	50,0	50,0
Mujeres	75	50,0	50,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°1:** Descripción de la muestra estudiada por género

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N° 1:** Descripción de la muestra estudiada por género

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

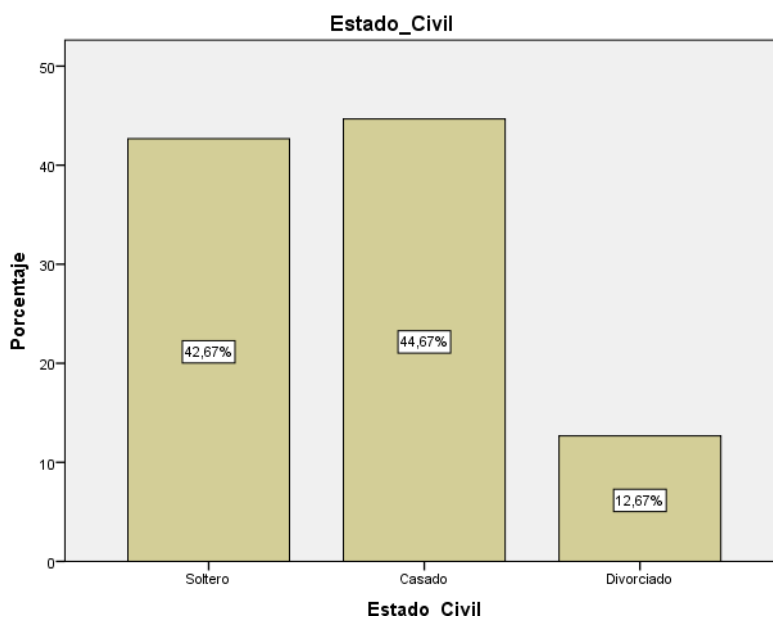
**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 1 y gráfico 1, se presenta la frecuencia y porcentajes de la muestra, donde el género está constituido a la par, representado por el 50% de mujeres y el otro 50% por los hombres.

**Estado civil:**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Soltero	64	42,7	42,7	42,7
Casado	67	44,7	44,7	87,3
Divorciado	19	12,7	12,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°2:** Descripción de la muestra estudiada por estado civil**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo**Fuente:** Investigación de campo**Gráfico N°2:** Descripción de la muestra estudiada por estado civil**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo**Fuente:** Investigación de campo**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En cuanto al estado civil la tabla número 2 y el grafico número 2 está constituido de la siguiente manera, el 44.7% representando a la mayoría de la población son casados, el 42.7% son solteros y el 12.7% son divorciados.

**Rango etario:**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 20 a 35 años	53	35,3	35,3	35,3
36 a 45 años	59	39,3	39,3	74,7
46 a 55 años	27	18,0	18,0	92,7
56 a 65 años	11	7,3	7,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

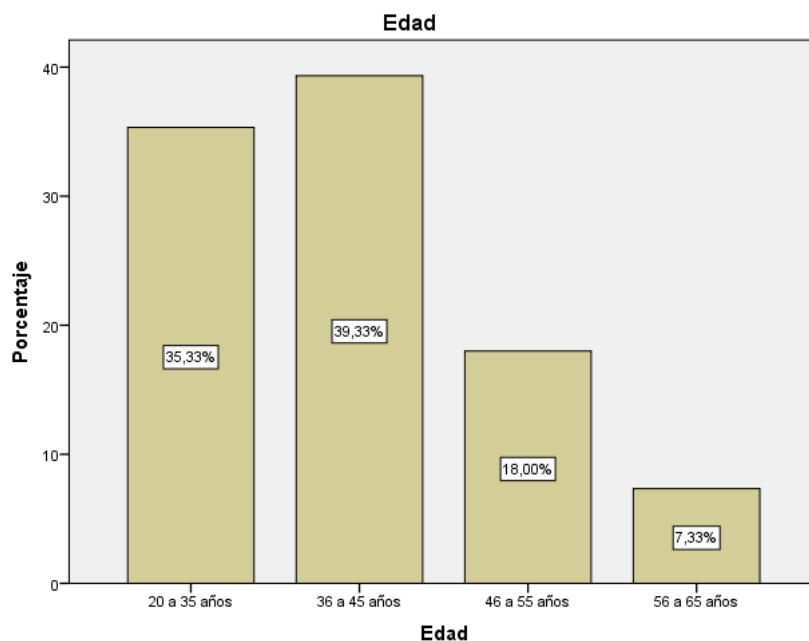
**Estadísticos descriptivos**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Edad	150	,00	3,00	,9733	,91187
N válido (por lista)	150				

**Tabla N°3:** Descripción de la muestra estudiada por edad

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°3:** Descripción de la muestra estudiada por edad

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 3 y grafico 3 se puede observar el porcentaje de rangos de edad donde, el 39,33% representando la mayoría de la población está en un rango de edad de entre 36 a 45 años, el 35,33% está representada por el rango de edad de entre 20 a 35 años, el 18% por un rango de entre 46 años a 55 años de edad, y el 7,33% está representada por un rango de edad de entre 56 a 65 años.

## **INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**Instrumento para la primera variable:** JSS Cuestionario Estrés Laboral (Ch. D Spielberg y Peter Vagg)

Este Test fue creado por Charles Spielberger y Peter Vagg cuyo objetivo fue identificar y medir las causas de estrés dentro del trabajo desde el punto de vista de dos escalas JSS Intensidad y JSS Frecuencia donde cada una de las escalas consta de 30 ítems y dentro de cada escala encontramos 4 sub-escalas:

1.- Presión de trabajo: 2, 4, 5, 9, 11, 20, 23, 24, 25, 27

2.- Falta de apoyo social: 6, 10, 17, 28, 29

3.- Factores organizacionales: 1, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 26, 30

4.- Falta de desarrollo profesional: 3, 8, 19

### **JSS Intensidad**

Consta de 30 ítems relacionados con eventos laborales estresantes, el objetivo de esta escala es que el sujeto deberá indicar en cada evento el grado de estrés que le

genera, tomando en cuenta la cantidad de energía y tiempo que necesita para enfrentarlo, la calificación está dada por tres rangos denominados bajo, medio y alto.

### **JSS Frecuencia**

Esta parte consta de 30 ítems relacionados con eventos estresantes en el trabajo, el objetivo es determinar con qué frecuencia se han presentado estos eventos estresantes en los últimos 6 meses y tiene una subdivisión de 0 a 9 veces, la calificación está dada por tres rangos denominados bajo, medio y alto.

### **Forma de aplicación**

Se aplicara colectivamente o individualmente y es específico para adultos, la duración es de 15 a 20 minutos y su finalidad es evaluar el nivel de estrés laboral general, en lo que respecta a intensidad y frecuencia existen 30 fuentes genéricas de estrés.

(Marrero, Rivero, Pastor, Fernandez, & Vergara, 2011, págs. 1,2)

**Instrumento para la segunda variable:** Encuesta RH1 elaborado por el investigador Víctor Hugo Carvajal Toledo.

Esta encuesta fue desarrollada con la finalidad de analizar cómo influye el estrés en las relaciones humanas después de un previo análisis de validación y con el juicio de tres expertos en el tema para consiguiente ser aplicado.

La encuesta es una técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio,

que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población.

### **Explicación**

La encuesta presenta aspectos diarios del mundo laboral previamente estudiados, lo cual a través de esta, se pretende estudiar la influencia del estrés laboral en las relaciones humanas de una población específica.

La encuesta está constituida por dos partes:

Parte I: Preguntas de elección múltiple (1, 2, 3)

Parte II: Preguntas categorizadas (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15)

Aspectos a analizar:

- Posible solución que ayude a la prevención del estrés.
- La influencia del estrés laboral en las relaciones humanas

### **Forma de análisis y resultados**

Su forma de análisis será en primera instancia de forma cualitativa ya que se presenta preguntas de elección múltiple que nos permitirá buscar una posible solución al estrés, como segundo aspecto su análisis será de forma cuantitativa, lo cual a través de las escalas presentadas se analizara en cuadros estadísticos y se obtendrán resultados estandarizados para su correspondiente tratamiento informático e interpretación.

### **Forma de aplicación**

Se aplicara colectivamente o individualmente y es específico para adultos, la duración es de 10 a 15 minutos.

### **Procedimientos para la obtención y análisis de datos**

Como primer paso se realizó una investigación bibliográfica para seguido de eso buscar instrumentos que sirvan para medir las variables propuestas, una vez cumplido con esto y encontrado los instrumentos se procedió a la adaptación para la población correspondiente, inmediatamente se imprimió los reactivos y se presentó a la valoración de expertos y guía encargado del trabajo de titulación para la correspondiente autorización y aprobación de las evaluaciones.

### **Actividades para la elaboración del proyecto de fin de carrera**

Para la realización de esta investigación se llevó a cabo actividades establecidas por la universidad.

Elaboración del proyecto de tesis: La realización de esta actividad empezó con la realización de un esqueleto investigativo para consiguiente presentar un informe escrito al director de carrera donde se presentó el tema a espera de ser aprobado.

Construcción del marco teórico: En base a una revisión bibliográfica se empezó a investigar sobre las variables de estrés laboral y relaciones humanas.

Aplicación de las evaluaciones para medir las variables: Después de la aprobación y validación de los instrumentos, y de una previa visita a los trabajadores



del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha donde se estableció un pre – contacto que nos serviría para contar con el apoyo de cada uno de los trabajadores, se procedió a aplicar cada instrumento en diferentes departamentos.

Tabulación e ingreso de datos: Una vez teniendo los reactivos llenos se procedió a contar uno por uno para ser ingresados a Excel y al programa estadístico SPSS para realizar los análisis con sus respectivas tablas y gráficos

Análisis de resultados: Una vez que se obtuvo las tablas y gráficos realizados se procedió a analizar, entenderlos e interpretarlos de forma escrita

Realización de conclusiones y recomendaciones: Ya teniendo los análisis e interpretación de cada variable se procedió a resumir los hallazgos respectivos colocándolos con conclusión para consiguiente dar las respectivas recomendaciones

Elaboración de la propuesta: Una vez teniendo las conclusiones y recomendaciones se procedió a preparar la propuesta que concierne en “Generar pausas activas para en lo posible reducir los niveles de estrés de los trabajadores” así también “Una plataforma virtual que ayudaría a través de métodos de las tics a mejorar las relaciones humanas y a la prevención del estrés”

Revisión de la investigación por el tutor: Teniendo ya toda la información necesaria y recolectada se presentó al respectivo tutor para la verificación de la investigación y poder determinar una aprobación para la culminación del proceso investigativo y de titulación.

Revisión de la investigación por el tribunal asignado: Después de la aprobación del tutor se procedió a la presentación del tribunal para las revisiones previas a la defensa.

## CAPÍTULO III

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

- Diagnóstico de la situación actual

### ANÁLISIS DE LOS DATOS POR NÚMERO DE PREGUNTAS ESTABLECIDAS EN EL CUESTIONARIO DE ESTRÉS JSS.

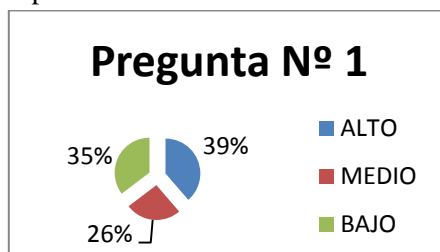
**Pregunta N° 1.- Me asignan tareas con las que estoy en desacuerdo.**

Pregunta 1		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	53	35,3	35,3	35,3
	Medio 1,00	39	26,0	26,0	61,3
	Alto 2,00	58	38,7	38,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°4:** Pregunta 1 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°4:** Pregunta 1 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla número 4 y gráfico número 4, se establece que el 39% de la población que se les asigna tareas con las que están en desacuerdo les provoca un nivel de estrés alto, el 26% de la población está ubicado en el nivel medio de estrés, mientras que el 35% de los trabajadores no tienen problemas en la asignación de tareas ubicándolos en el nivel bajo de estrés.

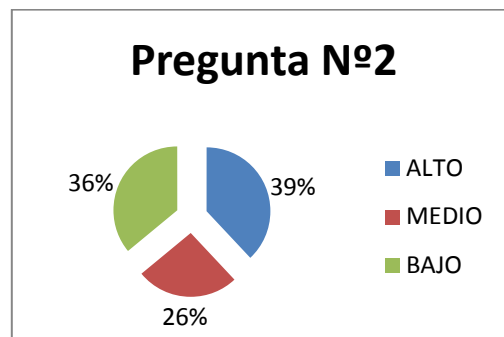
**Pregunta N° 2.- Tengo que realizar trabajos en mi tiempo libre.**

Pregunta 2		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	53	35,3	35,3	35,3
	Medio 1,00	39	26,0	26,0	61,3
	Alto 2,00	58	38,7	38,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°5:** Pregunta 2 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°5:** Pregunta 2 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 5 y gráfico número 5, se puede evidenciar que el 39% de los trabajadores manifiestan un nivel de estrés alto al tener que realizar trabajos en su tiempo libre, mientras que el 36% de los individuos reflejan un nivel bajo de estrés al no tener ningún problema con que se les asigne tareas, seguido del 26% de la población que manifiestan un nivel medio de estrés ante esta situación.

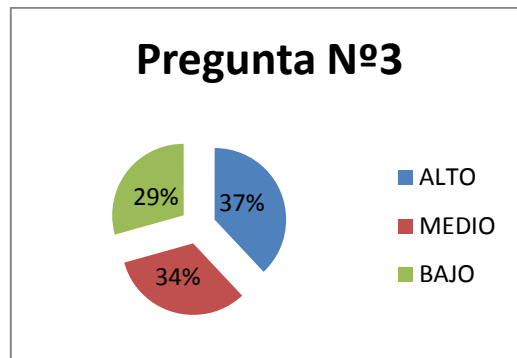
**Pregunta N° 3.- Me faltan oportunidades para desarrollarme profesionalmente.**

Pregunta 3		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	44	29,3	29,3	29,3
	Medio 1,00	51	34,0	34,0	63,3
	Alto 2,00	55	36,7	36,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°6:** Pregunta 3 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°6:** Pregunta 3 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Según la tabla de resultados número 6 y gráfico número 6 se puede observar que el 37% de la población presenta un nivel de estrés alto al faltarle oportunidades de desarrollo personal, el 34% presenta un nivel medio de estrés, mientras que el 29% de la población evidencia un nivel bajo de estrés ante esta situación.

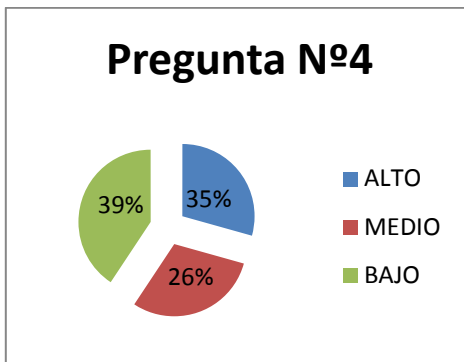
**Pregunta N° 4.- Me asignan tareas nuevas muy a menudo.**

Pregunta 4		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	59	39,3	39,3	39,3
	Medio 1,00	39	26,0	26,0	65,3
	Alto 2,00	52	34,7	34,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°7:** Pregunta 4 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°7:** Pregunta 4 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 7 y gráfico 7 se da a conocer que el 39% de la población tiene un nivel bajo de estrés, mientras que el 35% está constituido por individuos con un alto nivel de estrés, finalmente el 26% de los trabajadores presenta una nivel medio de estrés ante la asignación de tareas muy a menudo.

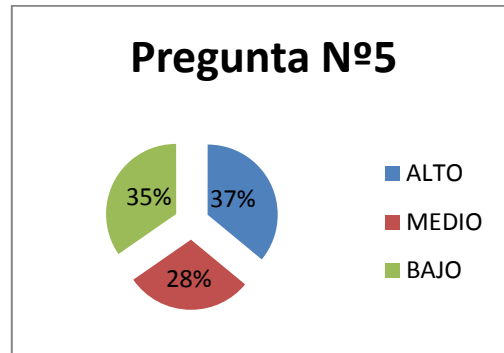
**Pregunta N° 5.- Tengo compañeros de trabajo que no cumplen con sus funciones**

Pregunta 5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	53	35,3	35,3	35,3
	Medio 1,00	42	28,0	28,0	63,3
	Alto 2,00	55	36,7	36,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°8:** Pregunta 5 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°8:** Pregunta 5 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 8 y gráfico número 8 podemos observar que el 37% de la población presenta un nivel alto de estrés ante el sentimiento de tener compañeros de trabajo que no cumplen con sus funciones, el 35% presenta un nivel de estrés bajo manifestando que no tienen problema al encontrarse con dicha situación, mientras que el 28% presenta un nivel medio de estrés.

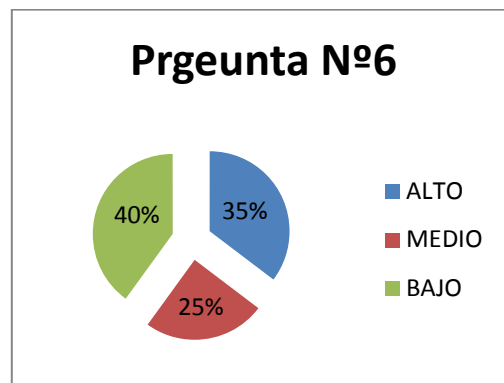
**Pregunta N° 6.- No cuento con el apoyo de mi jefe.**

Pregunta 6		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	60	40,0	40,0	40,0
	Medio 1,00	37	24,7	24,7	64,7
	Alto 2,00	53	35,3	35,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°9:** Pregunta 6 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°9:** Pregunta 6 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 9 y gráfico número 9 podemos observar que el 40% de la población presenta un nivel de estrés bajo al no tener problema cuando no cuentan con el apoyo de su jefe, el 35% de la población presenta un nivel de estrés alto ante esta situación, mientras que el 25% presentan un nivel medio de estrés.



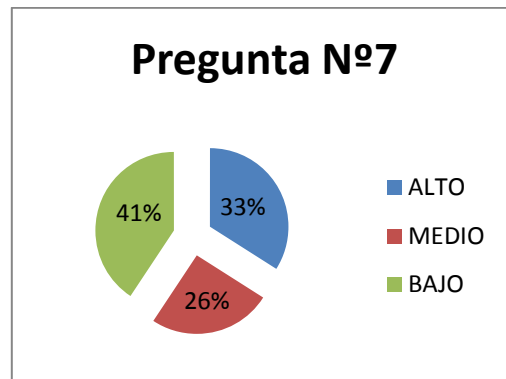
**Pregunta N° 7.- Hay mal manejo de las situaciones de crisis.**

Pregunta 7		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	61	40,7	40,7	40,7
	Medio 1,00	39	26,0	26,0	66,7
	Alto 2,00	50	33,3	33,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°10:** Pregunta 7 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°10:** Pregunta 7 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 10 y gráfico 10, manifiesta que el 41% de la población presenta un nivel de estrés bajo cuando existe un mal manejo de las situaciones de crisis, un 33% presenta un nivel de estrés alto, mientras que el 26% un nivel de estrés bajo ante estas situaciones, concluyendo que la mayoría de la población presenta un nivel de estrés bajo al presentarse estas situaciones de crisis.

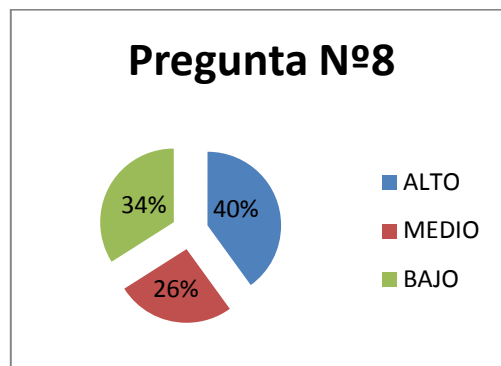
**Pregunta N° 8.- Tengo falta de reconocimiento por el buen trabajo que realizo.**

Pregunta 8		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	51	34,0	34,0	34,0
	Medio 1,00	39	26,0	26,0	60,0
	Alto 2,00	60	40,0	40,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°11:** Pregunta 8 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°11:** Pregunta 8 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 11 y gráfico número 11 podemos observar que el 40% de la población presenta un nivel de estrés alto al tener falta de reconocimiento por hacer un buen trabajo siendo este el predominante de toda la población, un 34% presenta un nivel bajo de estrés, seguido por el 26% que presenta un nivel medio de estrés.

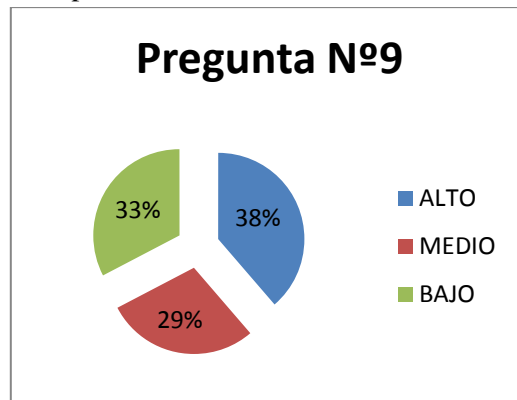
**Pregunta N° 9.- Tengo que realizar tareas que no están en mi contenido de trabajo.**

Pregunta 9		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	53	35,3	35,3	35,3
	Medio 1,00	43	28,7	28,7	64,0
	Alto 2,00	54	36,0	36,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°12:** Pregunta 9 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°12:** Pregunta 9 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 12 y gráfico 12 podemos observar que el 38% de la población presenta un nivel de estrés alto al tener que realizar tareas que no están en su contenido de trabajo, el 33% presenta un nivel de estrés bajo y el 33% restante un nivel de estrés medio, concluyendo que la mayoría de la población presenta estrés ante las tareas impuestas que no están en su contenido de trabajo.

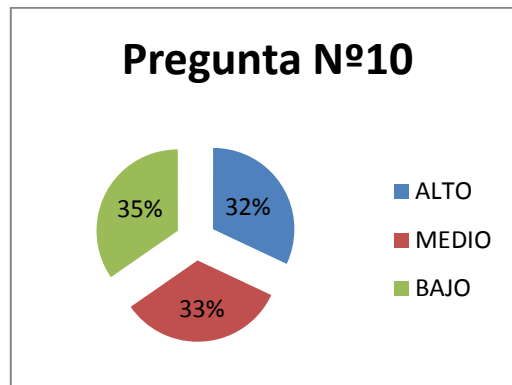
**Pregunta N° 10.- La calidad de los equipos es pobre e inadecuada.**

Pregunta 10		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	52	34,7	34,7	34,7
	Medio 1,00	50	33,3	33,3	68,0
	Alto 2,00	48	32,0	32,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°13:** Pregunta 10 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°13:** Pregunta 10 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 13 y gráfico 13 podemos observar que el 35% de la población manifiesta no tener ningún problema con los equipos de baja calidad e inadecuados, el 33% presenta un nivel de estrés medio mientras que el 32% un nivel de estrés alto ante esta situación.

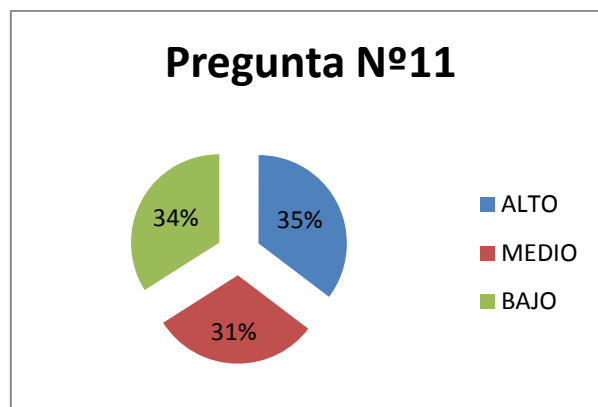
**Pregunta N° 11.- Cada vez me asignan más responsabilidades.**

Pregunta 11		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	49	32,7	32,7	32,7
	Medio 1,00	48	32,0	32,0	64,7
	Alto 2,00	53	35,3	35,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°14:** Pregunta 11 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°14:** Pregunta 10 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 14 y gráfico 14 podemos observar que el 35% de la población presenta un nivel de estrés alto cada vez que se les asignan más responsabilidades, el 34% presenta un nivel de estrés bajo y el 31% un nivel de estrés medio, concluyendo que el nivel de estrés con más relevancia esta descrita por el 35% de la población con un nivel de estrés alto.

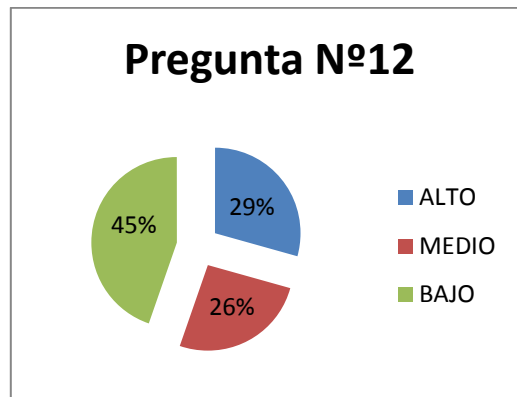
**Pregunta N° 12.- Tengo periodos de inactividad.**

Pregunta 12		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	67	44,7	44,7	44,7
	Medio 1,00	39	26,0	26,0	70,7
	Alto 2,00	44	29,3	29,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°15:** Pregunta 12 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°15:** Pregunta 12 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 15 y gráfico 15 podemos observar que el 45% de la población presenta un nivel bajo de estrés cuando tienen periodos de inactividad, el 29% un nivel de estrés alto y el 26% manifiestan un nivel de estrés medio ante esta situación.

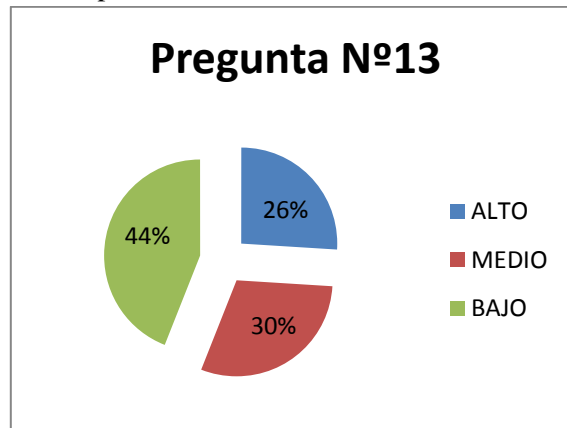
**Pregunta N° 13.- Confronto dificultades con los jefes.**

Pregunta 13		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	66	44,0	44,0	44,0
	Medio 1,00	45	30,0	30,0	74,0
	Alto 2,00	39	26,0	26,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°16:** Pregunta 13 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°16:** Pregunta 13 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 16 y gráfico 16 podemos observar que el 44% de la población presenta un nivel bajo de estrés cuando confrontan dificultades con los jefes, el 30% un nivel de estrés medio ante esta situación, mientras que el 26% de la población presenta un nivel de estrés alto al haber conflictos con los jefes.

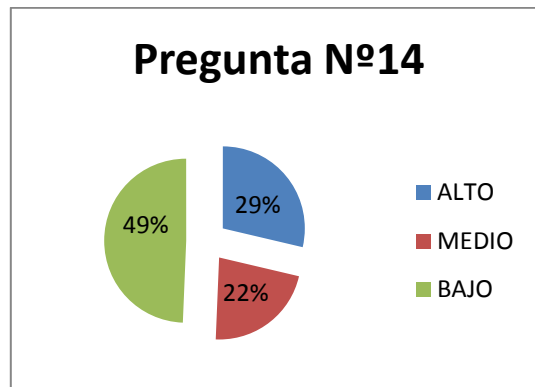
**Pregunta N° 14.- Experimento actitudes negativas hacia la institución.**

Pregunta 14		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	74	49,3	49,3	49,3
	Medio 1,00	33	22,0	22,0	71,3
	Alto 2,00	43	28,7	28,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°17:** Pregunta 14 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°17:** Pregunta 14 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 17 y gráfico 17 podemos observar que el 49% de la población presenta un nivel de estrés bajo al experimentar actitudes negativas hacia la institución, el 22% presenta un nivel de estrés medio, mientras que el 29% presenta un nivel de estrés alto ante dicha situación.



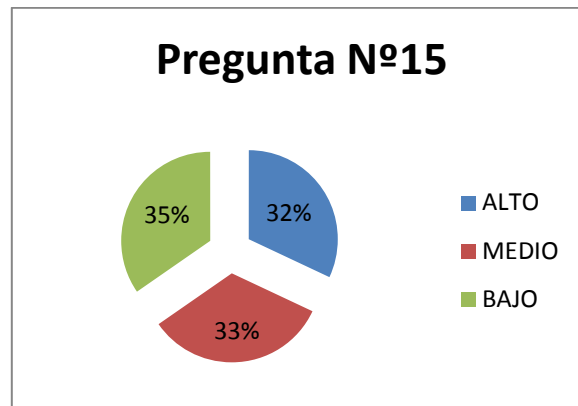
**Pregunta N° 15.- El personal es insuficiente para cumplir con las tareas.**

Pregunta 15		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	52	34,7	34,7	34,7
	Medio 1,00	50	33,3	33,3	68,0
	Alto 2,00	48	32,0	32,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°18:** Pregunta 15 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°18:** Pregunta 15 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 18 y gráfico 18 número podemos observar que el 35% de la población presenta un nivel de estrés bajo al existir una falta de personal para el cumplimiento de las tareas, el 33% presenta un nivel de estrés medio, mientras que el 32% se encuentra en un nivel de estrés alto ante dicha situación.

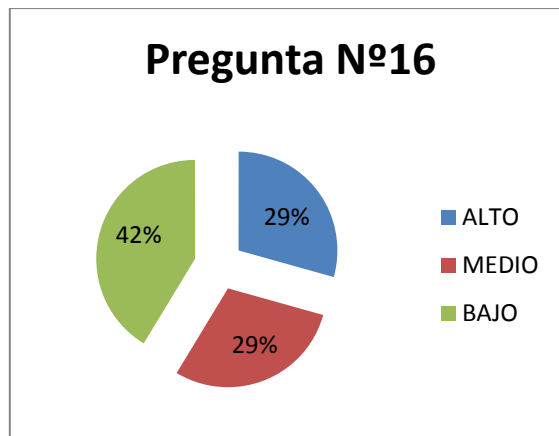
**Pregunta N° 16.- Ante situaciones críticas se toman decisiones sin analizarlas con detenimiento.**

Pregunta 16		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	62	41,3	41,3	41,3
	Medio 1,00	44	29,3	29,3	70,7
	Alto 2,00	44	29,3	29,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°19:** Pregunta 16 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°19:** Pregunta 16 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 19 y gráfico 19 podemos observar que el 42% de la población presenta un nivel de estrés bajo cuando se toman decisiones sin analizarlas ante situaciones críticas, el 29% presenta un nivel de estrés medio, mientras que el 29% un nivel de estrés alto ante dicha situación.

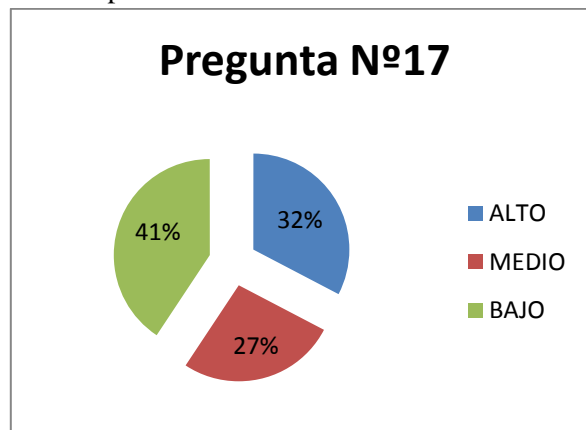
### Pregunta N° 17.- Insultos personales entre colegas

Pregunta 17		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	61	40,7	40,7	40,7
	Medio 1,00	40	26,7	26,7	67,3
	Alto 2,00	49	32,7	32,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°20:** Pregunta 17 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°20:** Pregunta 17 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla número 20 y gráfico 20 podemos observar que el 32% de la población presenta un nivel de estrés alto cuando existe insultos entre colegas, el 27% manifiesta un nivel de estrés medio, mientras que el 41% se encuentra en un nivel bajo de estrés ante dicha situación.

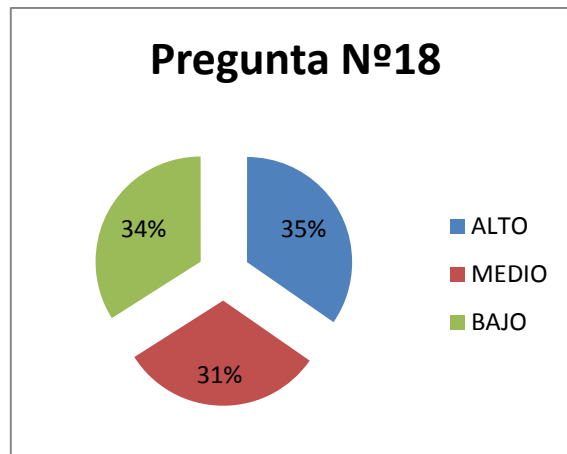
**Pregunta N° 18.- Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones para establecer políticas**

Pregunta 18		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	51	34,0	34,0	34,0
	Medio 1,00	47	31,3	31,3	65,3
	Alto 2,00	52	34,7	34,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°21:** Pregunta 18 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°21:** Pregunta 18 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 21 y gráfico 21 podemos observar que el 35% de la población presenta un nivel de estrés alto cuando existe una falta de participación de los trabajadores para la toma de decisiones para establecer políticas, el 34% manifiesta un nivel de estrés bajo, mientras que el 31% presenta un nivel de estrés medio ante esta situación.

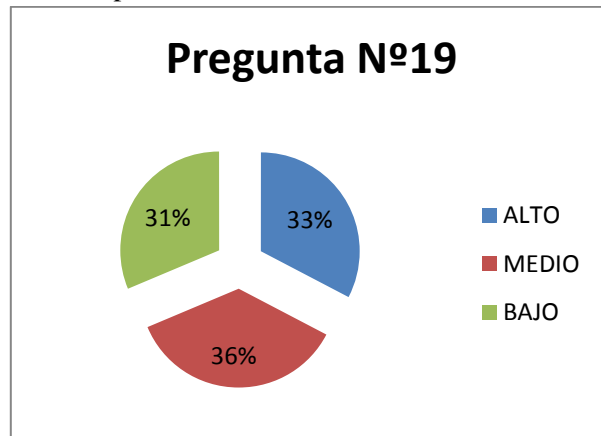
**Pregunta N° 19.- Salario insuficiente.**

Pregunta 19		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	47	31,3	31,3	31,3
	Medio 1,00	54	36,0	36,0	67,3
	Alto 2,00	49	32,7	32,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°22:** Pregunta 19 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°22:** Pregunta 19 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 22 y gráfico 22 podemos observar que el 33% de la población presenta un nivel de estrés alto ante un salario insuficiente, el 36% presenta un nivel de estrés medio y el 31% un nivel de estrés bajo.

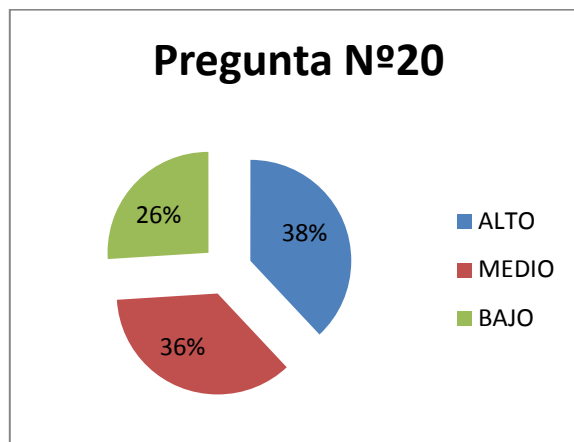
**Pregunta N° 20.- Compañeros poco motivados.**

Pregunta 20		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	39	26,0	26,0	26,0
	Medio 1,00	54	36,0	36,0	62,0
	Alto 2,00	57	38,0	38,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°23:** Pregunta 20 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°23:** Pregunta 20 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 23 y gráfico 23 podemos observar que el 38% de la población presenta un nivel de estrés alto cuando sientes que sus compañeros son poco motivados, el 36% manifiesta un nivel de estrés medio, mientras que el 26% presenta un nivel de estrés bajo ante esta situación.

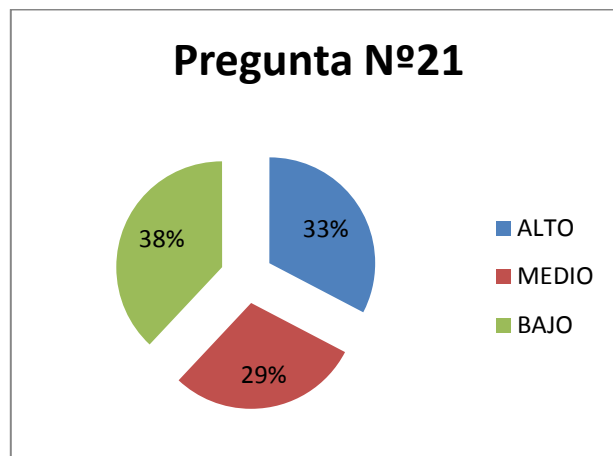
**Pregunta N° 21.- Supervisión inadecuada o insuficiente.**

Pregunta 21		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	57	38,0	38,0	38,0
	Medio 1,00	44	29,3	29,3	67,3
	Alto 2,00	49	32,7	32,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°24:** Pregunta 21 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°24:** Pregunta 21 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 24 y gráfico 24 podemos observar que el 38% de la población presenta un nivel de estrés bajo cuando existe una supervisión inadecuada o insuficiente, el 33% presenta un nivel de estrés alto, mientras que el 29% presenta un nivel de estrés medio.

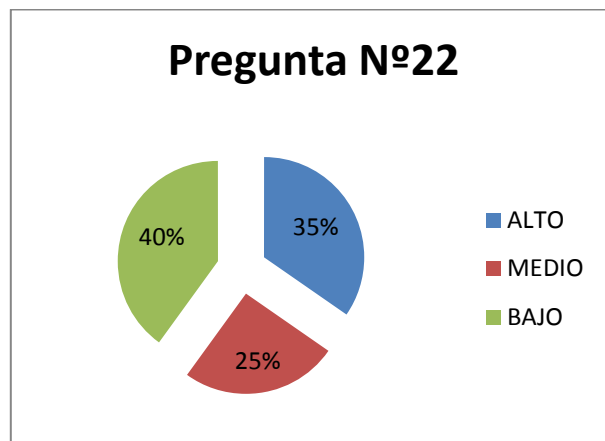
**Pregunta N° 22.- Ruido en el puesto de trabajo.**

Pregunta 22		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	60	40,0	40,0	40,0
	Medio 1,00	38	25,3	25,3	65,3
	Alto 2,00	52	34,7	34,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°25:** Pregunta 22 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°25:** Pregunta 22 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 25 y gráfico 25 podemos observar que el 40% de la población presenta un nivel de estrés bajo cuando existe ruido en su área de trabajo, el 35% presenta un nivel de estrés alto, mientras que el 25% restante presenta un nivel de estrés medio ante la presencia de ruido en su área de trabajo.



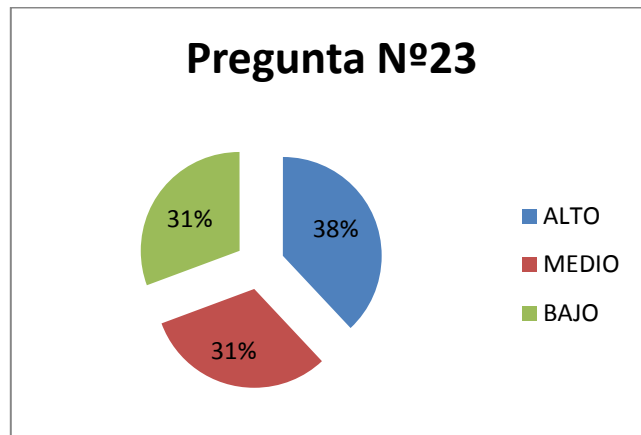
**Pregunta N° 23.- Me interrumpen con frecuencia.**

Pregunta 23		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	46	30,7	30,7	30,7
	Medio 1,00	47	31,3	31,3	62,0
	Alto 2,00	57	38,0	38,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°26:** Pregunta 23 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°26:** Pregunta 23 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 26 y gráfico 26 podemos observar que el 38% de la población presenta un nivel de estrés alto cuando son interrumpidos con frecuencia en su área de trabajo, el 31% presenta un nivel de estrés medio, mientras que el 31% restante ocupa un nivel de estrés bajo ante esta situación.

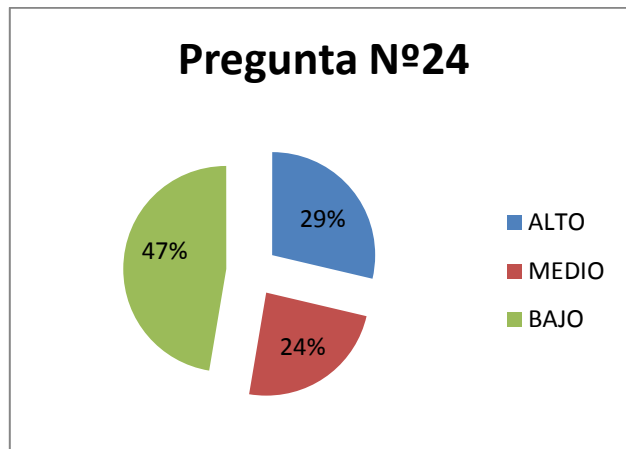
**Pregunta N° 24.- Cambio frecuente de actividades aburridas a otras con mucha exigencia.**

Pregunta 24		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	71	47,3	47,3	47,3
	Medio 1,00	36	24,0	24,0	71,3
	Alto 2,00	43	28,7	28,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°27:** Pregunta 24 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°27:** Pregunta 24 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 27 y gráfico 27 podemos observar que el 47% de la población presenta un nivel de estrés bajo cuando existe cambios frecuentes de actividades aburridas a otras con mucha exigencia, el 29% presenta un nivel de estrés alto, mientras que el 24% un nivel de estrés medio ante dicha situación.

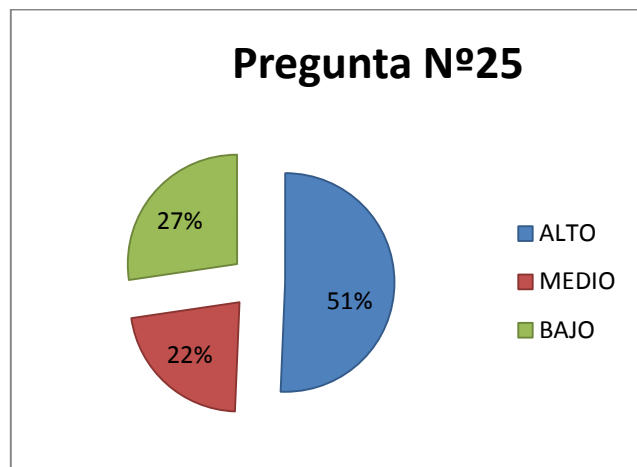
**Pregunta N° 25.- Papeleo excesivo.**

Pregunta 25		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	41	27,3	27,3	27,3
	Medio 1,00	33	22,0	22,0	49,3
	Alto 2,00	76	50,7	50,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°28:** Pregunta 25 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°28:** Pregunta 25 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 28 y gráfico 28 podemos observar que el 51% de la población presenta un nivel de estrés alto cuando existe papeleo excesivo, un 27% presenta un nivel de estrés bajo, mientras que el 22% restante presenta un nivel de estrés medio ante el papeleo excesivo.

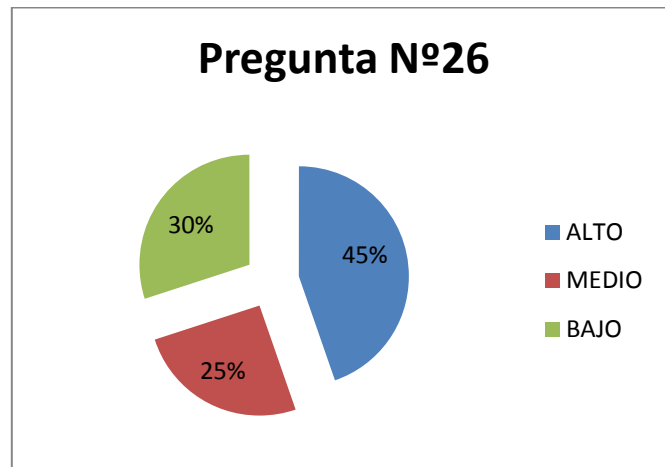
**Pregunta N° 26.- Metas de cumplimiento excesivas.**

Pregunta 26		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	45	30,0	30,0	30,0
	Medio 1,00	38	25,3	25,3	55,3
	Alto 2,00	67	44,7	44,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°29:** Pregunta 26 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°29:** Pregunta 26 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 29 y gráfico 29 podemos observar que el 45% de la población presenta un nivel de estrés alto cuando existe metas de cumplimiento excesivo, el 30% presenta un nivel de estrés bajo, mientras que el 25% constituye un nivel de estrés medio ante esta situación.

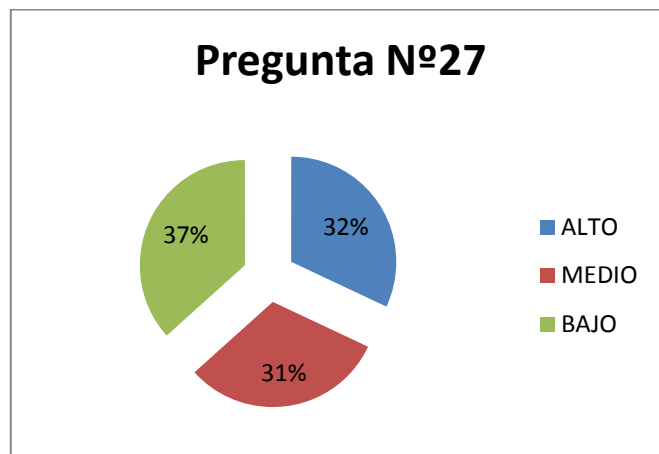
**Pregunta N° 27.- Insuficiente tiempo para receso y almuerzo.**

Pregunta 27		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	55	36,7	36,7	36,7
	Medio 1,00	47	31,3	31,3	68,0
	Alto 2,00	48	32,0	32,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°30:** Pregunta 27 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°30:** Pregunta 27 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 30 y gráfico 30 podemos observar que el 37% de la población presenta un nivel de estrés bajo cuando sienten que tienen insuficiente tiempo de receso o de almuerzo, el 32% presenta un nivel de estrés alto ante esta situación, mientras que el 31% representa un nivel de estrés medio.

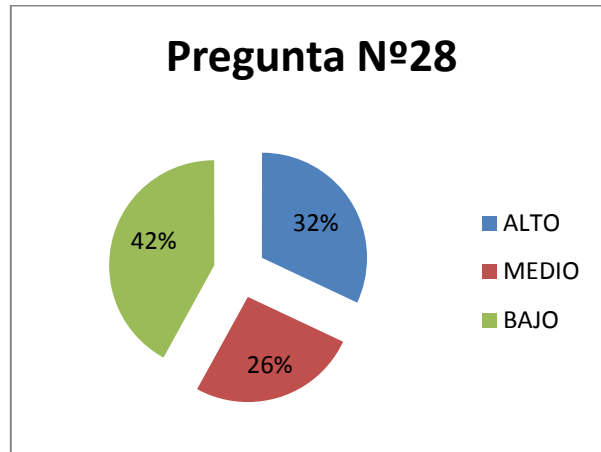
**Pregunta N° 28.- Tengo con frecuencia que cubrir el trabajo de otro empleado.**

Pregunta 28		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	63	42,0	42,0	42,0
	Medio 1,00	39	26,0	26,0	68,0
	Alto 2,00	48	32,0	32,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°31:** Pregunta 28 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°31:** Pregunta 28 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 31 y gráfico 31 podemos observar que el 42% de la población presenta un nivel de estrés bajo cuando tienen que cubrir el trabajo de otro empleado, el 32% presenta un nivel de estrés alto, mientras que el 26% de la población presenta un nivel de estrés medio ante dicha situación.

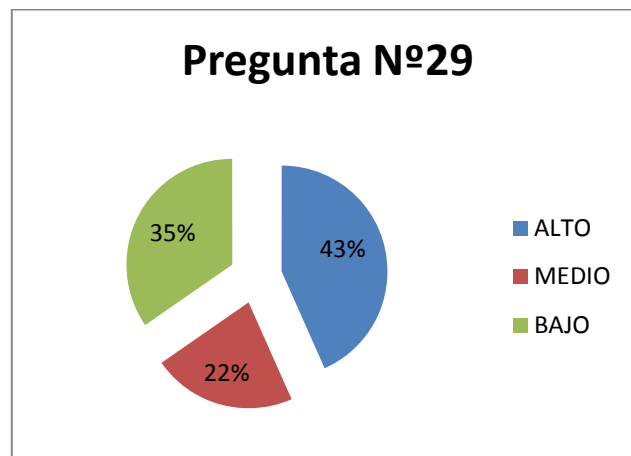
**Pregunta N° 29.- Compañeros de trabajo poco motivados.**

Pregunta 29		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	52	34,7	34,7	34,7
	Medio 1,00	33	22,0	22,0	56,7
	Alto 2,00	65	43,3	43,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°32:** Pregunta 29 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°32:** Pregunta 29 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 32 y gráfico 32 podemos observar que el 43% de la población presenta un nivel de estrés alto al encontrarse con compañeros de trabajo poco motivados, el 35% presenta un nivel de estrés bajo, mientras que el 22% de la población presenta un nivel de estrés medio ante compañeros poco motivados.

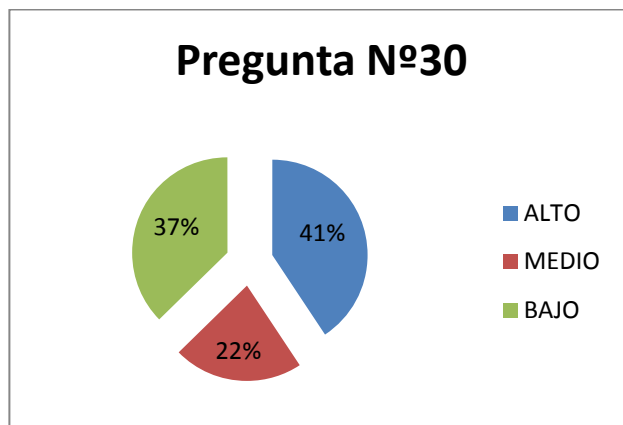
**Pregunta N° 30.- Conflictos con otros departamentos.**

Pregunta 30		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0,00	56	37,3	37,3	37,3
	Medio 1,00	33	22,0	22,0	59,3
	Alto 2,00	61	40,7	40,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°33:** Pregunta 30 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°33:** Pregunta 30 del cuestionario de estrés JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 33 y gráfico 33 podemos observar que el 41% de la población presenta un nivel de estrés alto cuando se presenta conflictos con otros departamentos, el 37% manifiesta un nivel de estrés bajo, mientras que el 22% restante presenta un nivel de estrés medio ante esta situación.



Pregunta	IE1	IE2	IE3	IE4	IE5
Validos	150	150	150	150	150
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	1,0333	1,0333	1,0733	0,9533	1,0133
Desviación Estándar	0,86247	0,86247	0,8118	0,86184	0,85127
Pregunta	IE6	IE7	IE8	IE9	IE10
Validos	150	150	150	150	150
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	0,9533	0,9267	1,06	1,0067	0,9733
Desviación Estándar	0,8696	0,85997	0,86101	0,84739	0,81879
Pregunta	IE11	IE12	IE13	IE14	IE15
Validos	150	150	150	150	150
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	1,0267	0,8467	0,82	0,7933	0,9733
Desviación Estándar	0,82695	0,84929	0,81981	0,86153	0,81879
Pregunta	IE16	IE17	IE18	IE19	IE20
Validos	150	150	150	150	150
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	0,88	0,92	1,0067	1,0133	1,12
Desviación Estándar	0,83481	0,85546	0,8314	0,80257	0,7936
Pregunta	IE21	IE22	IE23	IE24	IE25
Validos	150	150	150	150	150
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	0,9467	0,9467	1,0733	0,8133	1,2333
Desviación Estándar	0,84175	0,86534	0,82817	0,85441	0,85465
Pregunta	IE26	IE27	IE28	IE29	IE30
Validos	150	150	150	150	150
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	1,1467	0,9533	0,9	1,0867	1,0333
Desviación Estándar	0,85441	0,83011	0,85726	0,88186	0,8855

**Tabla N°34:** Media y desviación estándar de los ítems del cuestionario JSS

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla número 34 se puede evidenciar los resultados de la media y desviación estándar de cada una de las preguntas del cuestionario de estrés JSS donde a cada pregunta se le asignó el seudónimo de IE.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

- Diagnóstico de la situación actual

### ANÁLISIS DE LOS DATOS POR NÚMERO DE PREGUNTAS ESTABLECIDAS EN LA ENCUESTA DE RELACIONES HUMANAS RH1.

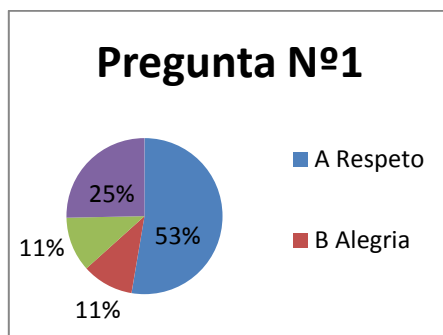
**Pregunta N° 1.- De los siguientes elementos cuál cree usted que es el más importante para mantener excelentes relaciones humanas dentro y fuera del trabajo.**

Pregunta N°1			
Alternativa		Frecuencia	Porcentaje
A	Respeto	79	53%
B	Alegría	16	11%
C	Saber Escuchar	17	11%
D	Tolerancia	38	25%
TOTAL		150	100%

**Tabla N°35:** Pregunta 1 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N° 34:** Pregunta 1 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla número 35 y gráfico 34 se puede evidenciar los resultados estadísticos de la frecuencia en que respondió la población la pregunta número uno de la encuesta RH1 que menciona que alternativa es importante para mantener buenas

relaciones humanas, donde el 53% de la población menciona que el respeto es lo más importante, el 25% restante refiere que es la tolerancia, el 11% refiere que él es la alegría, el 11% saber escuchar, , por lo que se concluye que la mayoría de la población hace referencia al respeto para mantener unas buenas relaciones con las demás personas.

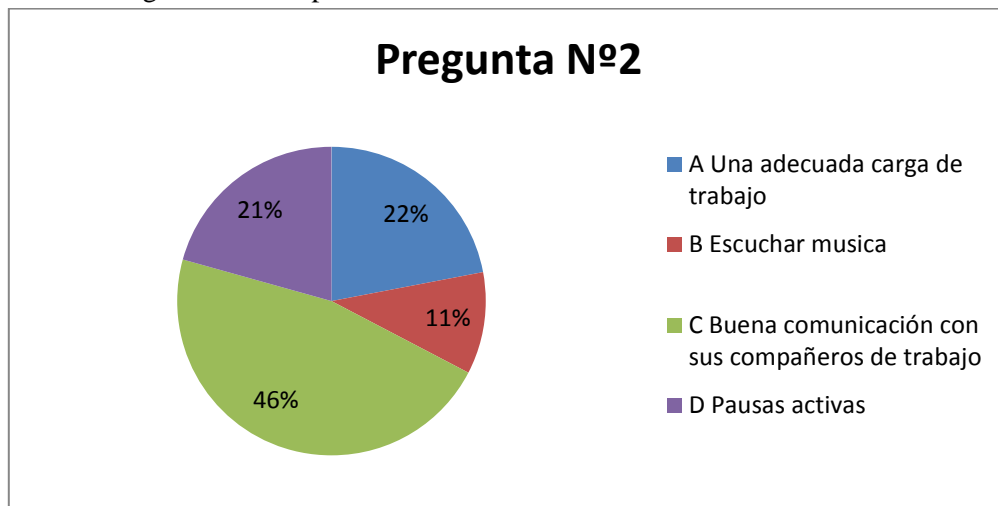
**Pregunta N° 2.- En su rol de trabajador cuál cree usted que ayudaría a prevenir el estrés.**

Pregunta N°2			
Alternativa		Frecuencia	Porcentaje
A	Una adecuada carga de trabajo	33	22%
B	Escuchar música	16	11%
C	Buena comunicación con sus compañeros de trabajo	70	46%
D	Pausas activas	31	21%
TOTAL		150	100%

**Tabla N°36:** Pregunta 2 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°35:** Pregunta 2 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla número 36 y gráfico 35 se puede observar las respuestas que da a conocer la población como posible prevención del estrés donde el 46% que abarca la mayoría de la población hace referencia que para prevenir el estrés la mejor opción es tener una buena comunicación con los compañeros de trabajo, el 22% menciona que una carga adecuada de trabajo, el 21% menciona que las pausa activas ayudadría a prevenir el estrés, mientras que el 11% hace referencia a saber escuchar.

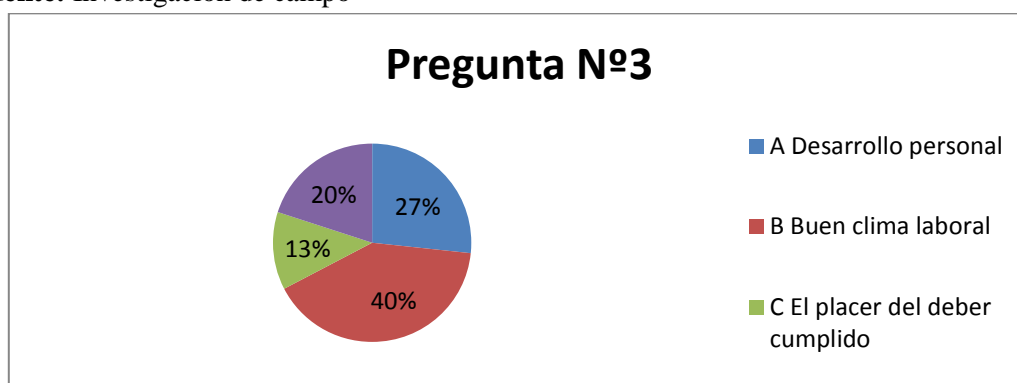
**Pregunta N° 3.- De las siguientes opciones cuál cree usted que ayudadría a sentirse más cómodo en su área de trabajo.**

Pregunta N°3			
Alternativa		Frecuencia	Porcentaje
A	Desarrollo personal	40	27%
B	Buen clima laboral	61	40%
C	El placer del deber cumplido	19	13%
D	Satisfacción laboral	30	20%
TOTAL		150	100%

**Tabla N°37:** Pregunta 3 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°36:** Pregunta 3 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla número 37 y gráfico 36 se puede observar los resultados de la encuesta RH1 donde el 40% que abarca la mayoría de la población mencionan que para sentirse mejor y más cómodo en el área de trabajo es importante un buen clima laboral, el 27% de la población menciona que el desarrollo personal ayuda a sentirse mejor en su área de trabajo, el 20% hace referencia a la satisfacción laboral, el 13% al placer del deber cumplido.

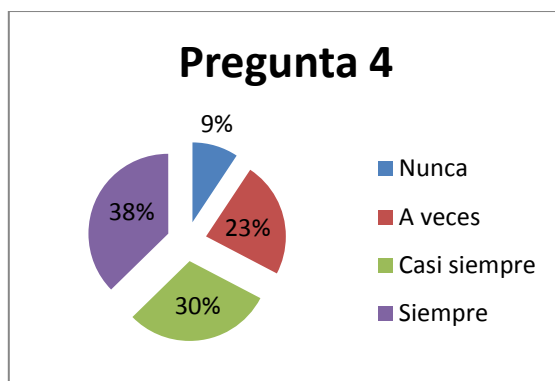
### Pregunta N° 4.- Me interesa establecer nuevas relaciones con otras personas.

Pregunta 4		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre 0,00	56	37,3	37,3	37,3
	Casi siempre 1,00	45	30,0	30,0	67,3
	A veces 2,00	35	23,3	23,3	90,7
	Nunca 3,00	14	9,3	9,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°38:** Pregunta 4 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°37:** Pregunta 4 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla número 38 y gráfico 37 es posible observar que al 37,3 % de la población siempre le ha interesado entablar nuevas relaciones, al 30% casi siempre, al 23,3% solamente a veces, y al 9,3% de nunca.

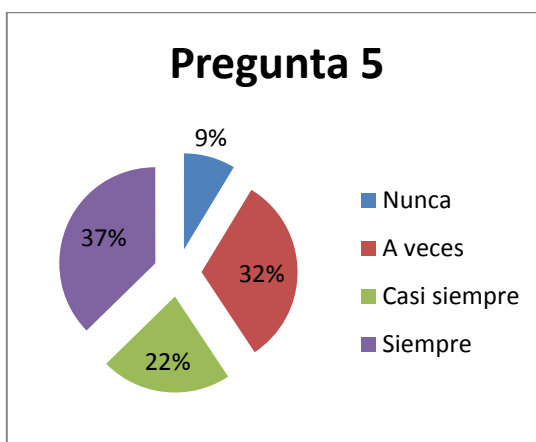
### Pregunta N° 5.- Siento preocupación por los problemas de los demás.

Pregunta 5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre 0,00	56	37,3	37,3	37,3
	Casi siempre 1,00	33	22,0	22,0	59,3
	A veces 2,00	48	32,0	32,0	91,3
	Nunca 3,00	13	8,7	8,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°39:** Pregunta 5 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°38:** Pregunta 5 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 39 y el gráfico número 38 es posible evidenciar que el 37,3% que refleja el mayor porcentaje de encuestados da a conocer que siempre han sentido interés por los problemas que atraviesan las personas que los rodean en el ámbito laboral, al el 32 % a veces, al 22 % casi siempre y al 8,7% nunca.

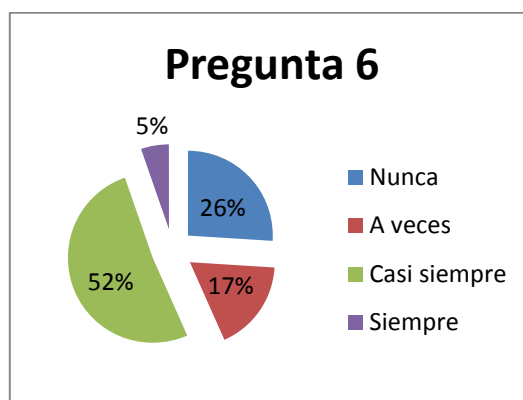
**Pregunta N°6.- Siento que el trabajo ha perjudicado la relación que tengo con mi familia y amigos.**

Pregunta 6	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca 0,00	39	26,0	26,0	26,0
A veces 1,00	26	17,3	17,3	43,3
Casi siempre 2,00	77	51,3	51,3	94,7
Siempre 3,00	8	5,3	5,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°40:** Pregunta 6 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°39:** Pregunta 6 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 40 de resultados y el gráfico número 39 puede reconocerse que el 51,3% en su mayoría ha presentado esta condición casi siempre, el 26% de las personas encuestadas nunca han sentido que el trabajo ha afectado a su relación con familia y amigos, el 17,3% a veces, y el 5,3% de la población ha dado a conocer que el trabajo siempre ha afectado de manera negativa a la interrelación de dichos individuos en el aspecto familiar y social.

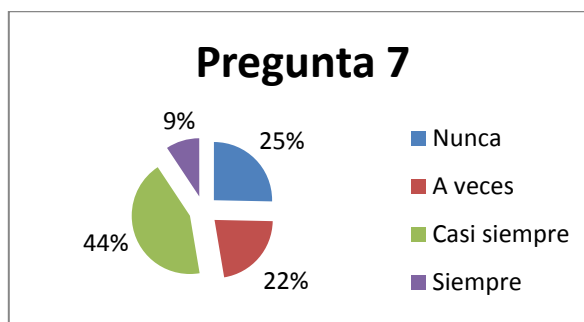
### Pregunta N°7.- Siento que mi comportamiento ha cambiado con algún compañero cuando he sentido agotamiento físico – mental.

Pregunta 7		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca 0,00	38	25,3	25,3	25,3
	A veces 1,00	33	22,0	22,0	47,3
	Casi siempre 2,00	65	43,3	43,3	90,7
	Siempre 3,00	14	9,3	9,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°41:** Pregunta 7 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°40:** Pregunta 7 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Según los datos obtenidos bajo la tabla 41 de resultados y el gráfico número 40 puede evidenciarse que el 43,3% de la población casi siempre ha generado un cambio de comportamiento gracias a la condición antes mencionada, resultados que deben ser tomados en consideración ya que representan un alto porcentaje en la variable de análisis, el 25,3% de los encuestados nunca ha sufrido un cambio comportamental direccionado a la relación con los compañeros de trabajo, el cual se ha visto provocado por una condición de agotamiento físico- mental, el 22% a veces, el, finalmente el 9,3 % de los encuestados siempre se ven afectados por un cambio.

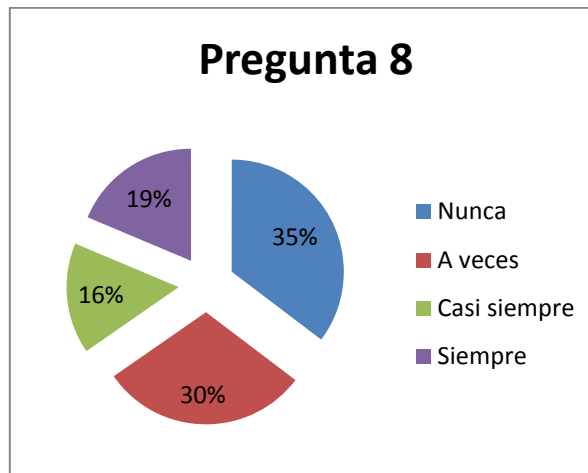
### **Pregunta N°8.- Cuando llego a casa después del trabajo me siento cansado y sin deseos de hacer alguna actividad.**

Pregunta 8	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca 0,00	53	35,3	35,3	35,3
A veces 1,00	45	30,0	30,0	65,3
Casi siempre 2,00	24	16,0	16,0	81,3
Siempre 3,00	28	18,7	18,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°42:** Pregunta 8 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°41:** Pregunta8 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

La tabla de resultados 42 y el gráfico número 41 dan a conocer que el 35,3% de los individuos que han formado parte de la población nunca se han sentido demasiado fatigados y sin deseos de realizar alguna actividad después de haber cumplido con la jornada laboral reconociendo a este grupo de personas como aquellas que representan el mayor porcentaje de la variable, el 30% a veces, el 16% en la mayoría de las ocasiones y el 18,7% siempre se siente cansado y sin ánimos de cumplir con otras actividades relacionadas con el hogar.

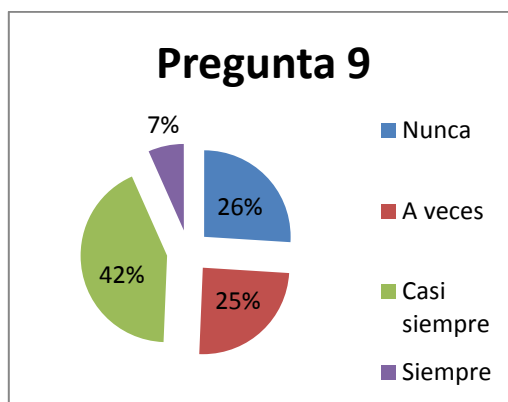
**Pregunta N°9.- Siento que me he fastidiado cuando me interrumpen en mi área de trabajo.**

Pregunta 9		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca 0,00	39	26,0	26,0	26,0
	A veces 1,00	37	24,7	24,7	50,7
	Casi siempre 2,00	64	42,7	42,7	93,3
	Siempre 3,00	10	6,7	6,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°43:** Pregunta 9 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°42:** Pregunta 9 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Los datos obtenidos y tabulados según la tabla de resultados 43 y el gráfico número 42 permiten reconocer que el 42,7% de las personas encuestadas casi siempre se han visto en una situación de inquietud cuando han interrumpido sus actividades de trabajo, el 26% de los elementos de estudios nunca han presentado una sensación de disgusto al ser interrumpidos en su área de trabajo, el 24,7% de la población a

veces ha tenido dicha sensación, el y por último el 6,7% han presentado condiciones de irritabilidad provocadas por el factor entes mencionado.

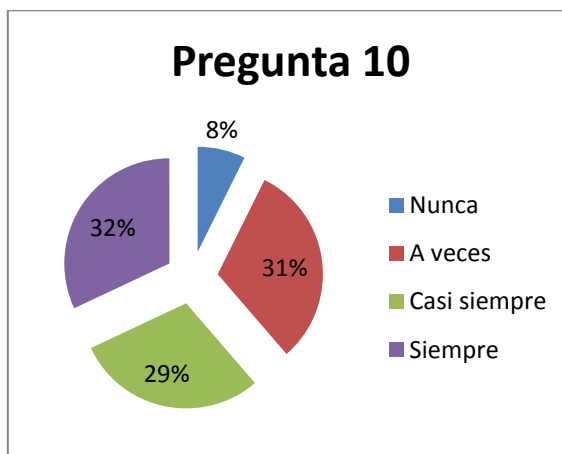
**Pregunta N°10.- Considero que es importante compartir con otras personas.**

Pregunta 10		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre 0,00	48	32,0	32,0	32,0
	Casi siempre 1,00	44	29,3	29,3	61,3
	A veces 2,00	47	31,3	31,3	92,7
	Nunca 3,00	11	7,3	7,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°44:** Pregunta 10 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°43:** Pregunta 10 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Según los datos arrojados por la tabla 44 de resultados y el gráfico número 43 es posible evidenciar que el 32% da a conocer que siempre es importante compartir con las demás personas haciendo referencia a compañeros de trabajo para optimizar el manejo de la relaciones laborales, 29,3% casi siempre, el 31,3% a veces considera

importante las relaciones humanas y el 7,3% de los encuestados nunca han considerado importante compartir con otras personas en función de la interrelación laboral.

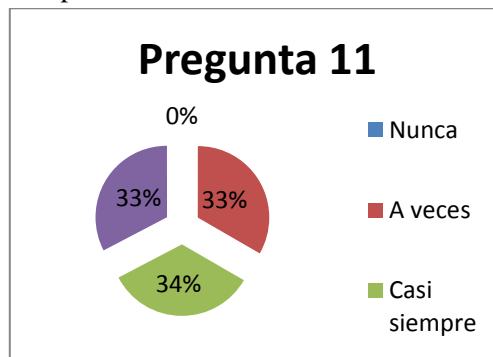
**Pregunta N°11.- Si estoy en el cumplimiento de mi trabajo y mi compañero necesita ayuda, le extiende una mano.**

Pregunta 11		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre 0,00	49	32,7	32,7	32,7
	Casi siempre 1,00	51	34,0	34,0	66,7
	A veces 2,00	50	33,3	33,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°45:** Pregunta 11 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°44:** Pregunta 11 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

La tabla de resultados 45 y el gráfico 44 permiten dar reconocimiento de los altos índices de compañerismo que presenta la organización, pues se ha presentado un porcentaje cero por parte de la población que considera impensable no ayudar a un compañero de trabajo, por otra parte el 32,7, 34 y 33,3 por ciento de las personas encuestadas han considerado ofrecer su ayuda a veces, casi siempre y siempre

respectivamente. Evidentemente la fluctuación porcentual no resulta altamente representativa, por lo cual es prudente afirmar que existe un óptimo ambiente de compañerismo en cuanto a ayuda que puede ser proporcionada.

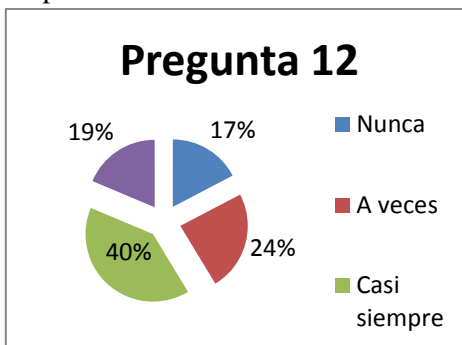
**Pregunta N°12.- Creo haber tenido conflictos con mis compañeros por situaciones laborales estresantes.**

Pregunta 12		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca 0,00	26	17,3	17,3	17,3
	A veces 1,00	36	24,0	24,0	41,3
	Casi siempre 2,00	60	40,0	40,0	81,3
	Siempre 3,00	28	18,7	18,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°46:** Pregunta 12 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°45:** Pregunta12 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Según la tabla de resultados 46 y el gráfico número 45 es evidente que el 40% casi siempre ha tenido enfrentamientos laborales bajo circunstancias de estrés, lo cual da a conocer que el factor antes mencionado influye en la mayoría de la población de estudio en función de sus relaciones de trabajo, el 24% a veces, el 18,7% de los

individuos siempre se han visto envueltos en una situación de conflicto generadas por estrés, mientras que el 17,3% de la población nunca ha enfrentado un conflicto con los compañeros de trabajo provocado por situaciones laborales estresantes.

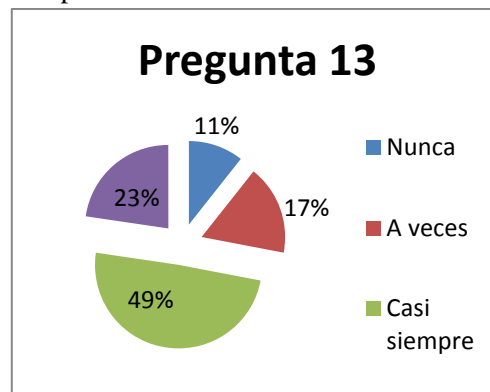
**Pregunta N°13.- Cree usted que el clima laboral se puede ver afectado por el estrés.**

Pregunta 13		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca 0,00	16	10,7	10,7	10,7
	A veces 1,00	26	17,3	17,3	28,0
	Casi siempre 2,00	74	49,3	49,3	77,3
	Siempre 3,00	34	22,7	22,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°47:** Pregunta 13 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°46:** Pregunta 13 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Los datos que ha sido arrojados por la tabla 47 de resultados y el gráfico número 46 dan a conocer que el 49,3% de la población denotando al mayor valor porcentual da a conocer que el estrés casi siempre provoca inconvenientes en el

óptimo desarrollo de las interrelaciones de trabajo factor que no da cabida al alcance de un buen clima laboral, el 22,7% considera que el mencionado factor siempre genera dificultades en el área de trabajo, el 17,3% considera que este factor a veces genera conflictos en las relaciones laborales, sin embargo el 10,7% de las personas encuestadas consideran que el clima laboral nunca se verá afectado por situaciones de estrés.

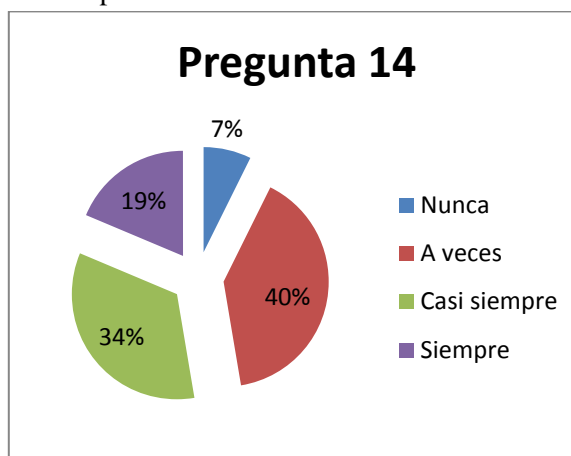
**Pregunta N°14.- Tengo interés por conocer mejor a mis compañeros de trabajo.**

Pregunta 14	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre 0,00	28	18,7	18,7	18,7
Casi siempre 1,00	51	34,0	34,0	52,7
A veces 2,00	60	40,0	40,0	92,7
Nunca 3,00	11	7,3	7,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°48:** Pregunta 14 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°47:** Pregunta14 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla de resultados 48 y el gráfico número 47 permiten dar reconocimientos de los datos en los que el 7,3% de los individuos encuestados no sienten interés por conocer a sus compañeros de trabajo, sin embargo el 40 y el 34 por ciento de la población presenta una posición de interés respectivamente, en relación a la variable de análisis, por último el 18,7% de los encuestados siempre consideran importante conocer a su compañero de trabajo. Dichos resultados proporcionan un enfoque positivo en cuanto a relaciones laborales de la organización, pues es evidente que los colaboradores presentan condiciones favorables para la formación de equipos y su óptima operación, permitiendo alcanzar mejor resultados y un buen clima laboral.

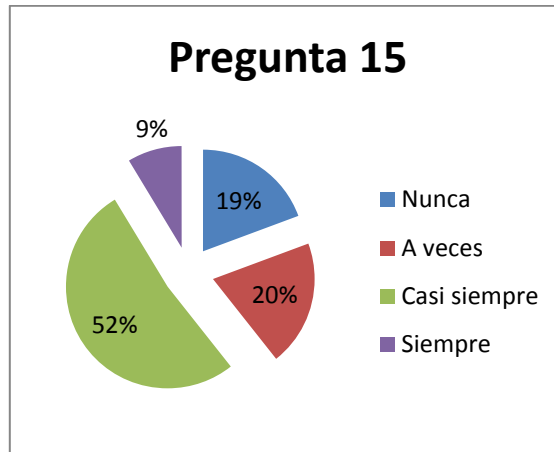
### **Pregunta N° 15.- Siento que no quiero saber de nada ni de nadie cuando estoy con mucha carga de trabajo.**

Pregunta 15		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca 0,00	29	19,3	19,3	19,3
	A veces 1,00	30	20,0	20,0	39,3
	Casi siempre 2,00	78	52,0	52,0	91,3
	Siempre 3,00	13	8,7	8,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Tabla N°49:** Pregunta 15 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico N°48:** Pregunta 15 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Según la tabla de resultados 49 y el gráfico número 48, el 52% de la población seleccionada para el desarrollo del presente estudio casi siempre no siente el deseo de atender cuestiones ajenas a su carga de trabajo actual, representando también el porcentaje de mayor incidencia sobre la variable de análisis, el 20% a veces presenta un sentido de molestia, el 19,3% de los encuestados nunca han presentado un sentido de desagrado al tener que atender otros asuntos cuando cuentan con demasiada carga laboral, finalmente el 8,7% de los individuos pretenden nunca ser interrumpidos cuando poseen mucha carga laboral.

Pregunta	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5
Validos	150	150	150	150	150
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	1,0467	1,12	1,36	1,3667	1,18
Desviación Estándar	0,99216	1,01611	0,92888	0,96528	1,11168
Pregunta	IR6	IR7	IR8	IR9	IR10
Validos	150	150	150	150	150
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	1,3	1,14	1,0067	1,6	1,84
Desviación Estándar	0,93227	0,95559	0,8151	0,98308	0,89802
Pregunta	IR11	IR12			
Validos	150	150			
Perdidos	0	0			
Media	1,36	1,5			
Desviación Estándar	0,86916	0,90302			

**Tabla N°50:** Media y desviación estándar de los ítems de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla número 50 se puede evidenciar los resultados de la media y desviación estándar de cada una de las preguntas de la encuesta RH1 donde a cada pregunta se le asignó el seudónimo de IR.

## Estadísticos descriptivos media y desviación estándar de las dos variables

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Estrés	150	,00	54,00	29,5600	14,27556
relaciones	150	7,00	25,00	15,8200	3,53329
N válido (por lista)	150				

**Tabla N°51:** Media y desviación estándar de la variable estrés y relaciones humanas.

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla número 51 se puede observar el análisis estadístico descriptivo general de cada una de las variables, donde la primera variable estrés cuenta con un número de participantes de 150 personas, con una media de 29.5600 y una desviación estándar de 14.27556, mientras que la segunda variable de relaciones humanas con la misma población evidencia una media de 15.8200 y una desviación estándar de 3.53329.

### Correlaciones entre la variable Estrés y la variable Relaciones Humanas

		Estrés	relaciones
Estrés	<b>Correlación de Pearson</b>	1	-,064
	Sig. (bilateral)		,434
	N	150	150
Relaciones Humanas	Correlación de Pearson	-,064	1
	Sig. (bilateral)	,434	
	N	150	150

**Tabla N°52:** Correlación de la variable estrés y la variable relaciones humanas

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla numero 52 podemos observar la correlación de las dos variables de esta investigación, donde la correlación de Pearson en la variable estrés es de ,064 menor a 5 y significativamente bilateral con una estadística de ,434 menor a 5, mientras que en la variable relaciones humanas la correlación de Pearson es muy similar de ,064 menor a 5 y significativamente bilateral de ,434 menor a 5, a este tipo

de análisis se lo denomina como una correlación espuria, esta situación se da cuando dos o más variables de medidas se creen estadísticamente relacionadas pero en realidad no tienen relación de causalidad entre ellas, es una relación matemática entre acontecimientos que no tienen ninguna conexión lógica, estadísticamente hablando.

A pesar de que existe una correlación espuria entre las dos variables se puede evidenciar en los siguientes gráficos que existe una relación entre los ítems de los instrumentos de las dos variables.

Por ejemplo:

	Cases					
	Valido		Missing		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VAR00002 * VAR00034	150	100,0%	0	0,0%	150	100,0%

**Ítem 2 JSS \* ítem 7 RH1**

		Ítem 7 RH1				Total
		,00	1,00	2,00	3,00	
Ítem 2 JSS ,00	Cuenta	17	8	27	1	53
	Entre VAR00002	32,1%	15,1%	50,9%	1,9%	100,0%
	Entre VAR00034	44,7%	24,2%	41,5%	7,1%	35,3%
	Total	11,3%	5,3%	18,0%	0,7%	35,3%
1,00	Cuenta	8	8	17	6	39
	Entre VAR00002	20,5%	20,5%	43,6%	15,4%	100,0%
	Entre VAR00034	21,1%	24,2%	26,2%	42,9%	26,0%
	Total	5,3%	5,3%	11,3%	4,0%	26,0%
2,00	Cuenta	13	17	21	7	58
	Entre VAR00002	22,4%	29,3%	36,2%	12,1%	100,0%
	Entre VAR00034	34,2%	51,5%	32,3%	50,0%	38,7%
	Total					

	% of Total	8,7%	11,3%	14,0%	4,7%	38,7%
Total	Cuenta	38	33	65	14	150
	Entre VAR00002	25,3%	22,0%	43,3%	9,3%	100,0%
	Entre VAR00034	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Total	25,3%	22,0%	43,3%	9,3%	100,0%

**Tabla N°53:** Relación entre el ítem 2 del cuestionario JSS y el ítem 7 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla numero 53 podemos observar la relación que existe entre el ítem número 2 del cuestionario de estrés JSS y el ítem número 7 de la encuesta RH1, donde se evidencia que de las personas que presentan un nivel de estrés alto al tener que realizar trabajos en su tiempo libre un 36% de la población ha sentido que su comportamiento ha cambiado de alguna u otra manera con algún compañero de trabajo.

	Cases					
	Valido		Missing		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VAR00011 *	150	100,0%	0	0,0%	150	100,0%
VAR00033						

**ítem 11 JSS\* ítem 6 RH1**

			Ítem 6 RH1				Total
			,00	1,00	2,00	3,00	
Ítem 11 JSS	,00	Cuenta	9	6	32	2	49
		Entre VAR00011	18,4%	12,2%	65,3%	4,1%	100,0%
		Entre VAR00033	23,1%	23,1%	41,6%	25,0%	32,7%
		Total	6,0%	4,0%	21,3%	1,3%	32,7%
	1,00	Cuenta	12	12	20	4	48
		Entre VAR00011	25,0%	25,0%	41,7%	8,3%	100,0%
		Entre VAR00033	30,8%	46,2%	26,0%	50,0%	32,0%
		Total	8,0%	8,0%	13,3%	2,7%	32,0%
	2,00	Cuenta	18	8	25	2	53
		Entre VAR00011	34,0%	15,1%	47,2%	3,8%	100,0%
		Entre VAR00033	46,2%	30,8%	32,5%	25,0%	35,3%
		Total	12,0%	5,3%	16,7%	1,3%	35,3%
Total		Cuenta	39	26	77	8	150
		Entre VAR00011	26,0%	17,3%	51,3%	5,3%	100,0%
		Entre VAR00033	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Total	26,0%	17,3%	51,3%	5,3%	100,0%

**Tabla N°54:** Relación entre el ítem 11 del cuestionario JSS y el ítem 6 de la encuesta RH1

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la tabla numero 54 podemos observar la relación que existe entre el ítem número 11 del cuestionario de estrés JSS y el ítem número 6 de la encuesta RH1, donde se evidencia que de las personas que presentan un nivel de estrés alto cada vez que les asignan más responsabilidades un 47% de la población ha sentido que se ha perjudicado la relación que tienen con sus familias y amigos.

## **CAPITULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES**

Mediante la investigación realizada y una vez culminada podemos analizar y llegar a las siguientes conclusiones:

1.- Los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha presentan un alto nivel de estrés ante diferentes situaciones, el mismo que interfiere en la realización de las tareas diarias dañando así diferentes aspectos incluyendo no comúnmente a las relaciones humanas.

2.- Dentro de la encuesta que se le puso de nombre RH1 de relaciones humanas existieron preguntas que de alguna u otra manera tenían relación con el aspecto laboral y el estrés en ese mismo ámbito, en lo que la mayoría de la población manifestó que casi siempre existe problemas en las relaciones humanas a causa del estrés laboral.

3.- Dentro de los factores que más afectan en las organizaciones para que se genere estrés son, realización de trabajos en tiempos libres, compañeros de trabajo que no cumplen sus funciones, falta de reconocimiento por el trabajo realizado, compañeros poco motivados, interrupción en el área de trabajo, conflictos con otros departamentos de la organización, y papeleo excesivo.

4.- Los trabajadores del GADPP de Pichincha dan a conocer que para mantener una buena relación con los demás es de suma importancia el respeto y que la



mejor forma para prevenir el estrés y sentirse más como en su área de trabajo, es mantener una buena comunicación con los compañeros de trabajo generando así un buen clima laboral.

## **RECOMENDACIONES**

1.- Es de vital importancia poner énfasis en la acumulación diaria de estrés que tienen los servidores públicos de este país, dar un enfoque más humano a la realización de las tareas para así poder disminuir los problemas que los aquejan.

2.- Dar a conocer las diferencias del sector público con el sector privado ya que las tareas en ocasiones varían y pueden ser más estresantes o menos estresantes para el trabajador.

3.- La implementación de técnicas que ayude a la motivación de los empleados es importante, ya que un empleado motivado difícilmente presentara problemas de estrés y malas relaciones humanas con sus compañeros.

4.- Proporcionar información necesaria a los trabajadores sobre las actividades que tienen que realizar, como lo tienen que hacer y con fecha real de entrega de trabajo.

5.- Establecer la creación de pausas activas y en lo posible convivencias que puedan ayudar a los empleados a conocerse mejor y a las personas con las que trabajan, dejando esto el desarrollo de un buen manejo de las relaciones humanas, la conformidad y la satisfacción, y como no, evitando el aparición del estrés laboral.

## DISCUSIÓN

De acuerdo a los datos obtenidos a través de las evaluaciones aplicadas a los trabajadores del GADPP de Pichincha podemos considerar que gran parte de los trabajadores están generando estrés ante diferentes situaciones laborales lo que afecta no solamente a los objetivos organizacionales, sino también a sus relaciones con las demás personas.

Al observar que existió una correlación espuria entre las diferentes variables se puede mencionar que independientemente del género, de la edad y el estado civil, la mayoría de las personas presenta de igual manera los mismos niveles de estrés, entre bajos, medios y altos.

Al considerar los resultados arrojado por las evaluaciones, podemos mencionar que los trabajadores presentan niveles de estrés altos ante falta de reconocimiento por el buen trabajo realizado, papeleo excesivo, metas de cumplimiento excesivas, compañeros de trabajo poco motivados y conflictos con otros departamentos.

Como punto importante de la investigación se menciona las limitaciones que existe en los trabajadores de la organización ya que la muestra representa un grupo específico de trabajadores lo cual en los análisis de resultados no se puede generalizar y solo se podrá generalizar con un estudio más amplio a futuro.

Otro punto importante a considerar es que al tratarse de una organización publica la población aparenta no tener tiempo por lo que en las evaluaciones aplicadas

muchas de las personas alteran los resultados al escribir lo primero que se les viene a la cabeza y no leer bien las preguntas, llenando así las evaluaciones sin conciencia.

El instituto nacional de seguridad y salud ocupacional de Estados Unidos en una de sus investigaciones relacionadas con el tema mencionan que “El estrés relacionado con el trabajo puede definirse como la respuesta física y emocional nociva que ocurre cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades” (Unidos, Instituto Nacional de seguridad y salud ocupacional de los Estados, 1999)

Según la Tribuna universitaria de la Universidad del Bio Bio Chile mencionan que el estrés es la sensación de cansancio, agotamiento y abatimiento que altera nuestra vida normal y sistema inmunológico: sueño, alimentación, convivencia, relaciones laborales, vida sexual, actividad intelectual y de concentración lo que se convierte en una respuesta debilitadora del organismo ante varias exigencias (Tribuna universitaria Universidad del BIO BIO , 2017, pág. 3)

Finalmente se planteó para una investigación futura la implementación del fitness laboral con el objetivo de prevenir el estrés y ayudar al mejoramiento de sus relaciones humanas, y realizar los seguimientos a los trabajadores y las respectivas evaluaciones.

## **CAPITULO V**

### **PROPUESTA**

Plantear la creación de Fitness Laboral que ayudara al trabajador a la regulación y equilibrio de estado físico mental, previniendo considerablemente los niveles de estrés y ayudando al fortalecimiento de sus relaciones humanas.

### **JUSTIFICACIÓN**

El Fitness laboral es un programa de ejercicios dirigidos como una opción eficaz para la prevención de riesgos de padecer enfermedades por escasas o ausencia de movimiento corporal, el cual sirve para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, con el fitness laboral no solamente mejorara la productividad y las posturas no optimas sino que también desarrolla el autoestima y mejora los desajustes metabólicos.

Tras el análisis de la información que nos ofrece Natali Vargas (2015) El Fitness Laboral apareció de manera repentina hace aproximadamente cuatro años cuando por la mente de dos entrenadores Iván Sánchez y Flavi Casas comenzaron a dar algunas clases de gimnasia a personas de la tercera edad, pero es en diciembre del año 2012 cuando por un contacto dieron su primera clase de gimnasia en una empresa, y con el tiempo dieron el paso más importante como emprendimiento formal en el año 2013, optándolo con el nombre de Fitness Laboral. (Vargas, 2015)

María Rincón, Fisioterapeuta de Locatel Colombia (2013) menciona que “Todas las personas que dediquen más de tres horas continuas de su tiempo a una sola labor, deben parar por un momento y realizar una pausa para el bienestar de su salud física y mental”

María Rincón afirma también que el fitness laboral, “Contribuye a disminuir la fatiga física y mental y a integrar los diferentes grupos de trabajo durante la ejecución de la misma. Al participar en una actividad en conjunto, fuera de lo común, se aumenta la armonía en el trabajo”.

Jorge Osorio director de la Corporación Vida Laboral a través del portal paritarios, menciona que en un estudio de 14 años se demostró que los empleados mejor acondicionados tuvieron la mitad de lesiones y enfermedades que empleados sedentarios, se menciona también que un buen programa de fitness laboral no solamente es bueno para la salud de los trabajadores, sino también para la salud de los bolsillos. Refiere que “los empleados de una importante línea aérea que durante tres años se acondicionaron en un centro condición física de esa empresa disminuyeron su promedio anual de costos de salud desde 1.044 a 757 dólares por persona. Por el contrario los costos de los empleados que no participaron en este programa aumentaron desde 773 a 941 dólares por persona en tan sólo un año”.

Con el fitness laboral podemos obtener los siguientes beneficios:

- Generar conciencia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes.
- Reducir la tensión muscular y prevenir lesiones como los espasmos musculares, causados por posturas prolongadas y movimientos repetitivos.

- Disminuir el estrés y la sensación de fatiga.
- Ayudar a desarrollar la creatividad.
- Favorecer una mayor capacidad de concentración.
- Mejorar la postura.
- Romper la rutina laboral y mejorar la calidad de vida del trabajador.

( Rincon, 2013)

Esta propuesta busca establecer pasos concretos que ayude al trabajador no solamente a rendir bien en su puesto de trabajo, sino que también les ayude a sentirse bien consigo mismo y con los demás trabajadores; buscan la prevención y disminución de los niveles de estrés, al igual que la integración de cada individuo con sus compañeros y su entorno laboral, esta propuesta son de suma importancia ya que a través de ella se podrá ayudar a mejorar de forma parcial o completa los factores que están siendo afectados dentro de la organización, como compañeros poco motivados, conflictos con otros departamentos, conflictos con compañeros, niveles altos de estrés, insatisfacción laboral, entre otras.

## **OBJETIVOS**

### **GENERAL**

- Implementar estrategias para la prevención y disminución de los niveles de estrés y el mejoramiento del manejo de las relaciones humanas de los trabajadores del GADPP (Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha)

### **ESPECIFICOS**

- Establecer el Fitness laboral como método de prevención de estrés
- Disminuir los niveles de estrés de los trabajadores
- Mejorar la calidad de las relaciones humanas de los trabajadores

## **ESTRUCTURA TECNICA DE LA PROPUESTA**

Para la realización de la ponencia informativa y los talleres de fitness laboral participativa para la prevención del estrés laboral en los trabajadores Gobierno Descentralizado de la Provincia de Pichincha se ha estructurado de la siguiente manera.

<b>Conferencia Informativa</b>	<b>talleres</b>	<b>Relatorías</b>	<b>Productos esperados</b>
<p>Persona encargada y colaboradores para brindar información sobre el estrés laboral y como este afecta en diferentes aspectos de nuestras vidas y el fitness laboral como una forma de prevención a este problema.</p>	<p>Se realizara talleres dinámicos y prácticos anti estrés, mediante el uso de técnicas y ejercicios físicos que ayudaran a la relajación y meditación entre individuos.</p>	<p>Al final de cada taller se obtendrá diferentes resultados tanto físicos como mentales y emocionales y a través de estos, los resultados organizacionales.</p>	<p>Documentos de satisfacción serán presentados al final de cada taller con el fin de determinar el avance de esta posible solución anti estrés.</p>

**Tabla N°55:** Estructura técnica de la propuesta

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

## **DISEÑO TECNICO DE LA PROPUESTA**

Para la realización de la propuesta establecida es fundamental realizar una conferencia informativa seguido de los diferentes talleres prácticos con los trabajadores de Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, cuyo objetivo es de infundir información acerca de lo que hoy en día está en auge y se viene practicando no hace mucho tiempo en diferentes organizaciones a nivel mundial concientizando la importancia de la prevención del estrés laboral y un buen manejo de las relaciones personales.



EL ESTRÉS, LAS RELACIONES HUMANAS Y EL FITNESS LABORAL	
FECHA	8/5/2017
HORARIOS	ACTIVIDAD
09:00 a 09:30	Acto de apertura
09:30 a 10:30	El Estrés Laboral
10:30 a 11:30	Las Relaciones Humanas
11:30 a 11:45	Receso - Refrigerio
11:45 a 12:45	Fitness Laboral
12:45 a 13:45	Análisis y participación de los trabajadores
13:45 a 14:30	Almuerzo
14:30 a 15:30	Plenaria y clausura

**Tabla N°56:** Estructura de la ponencia

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

## TALLER NUMERO 1 FIT-RUNNERS

<b>Título del Taller</b>	<b>Fit-Runners</b>	
<b>Lugar</b>	Complejo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha sector San Antonio vía a la mitad del mundo.	
<b>Responsable</b>	Víctor Carvajal - Asociación deportiva del GADPP	
<b>Objetivos</b>	Lograr que los trabajadores se interesen por el deporte - Mejorar la calidad de vida de los servidores- Relacionar el deporte con el desarrollo social y laboral de los trabajadores - Participar en eventos municipales y nacionales como competencias y carreras.	
<b>Metodología</b>	Participativa	
<b>Materiales</b>	Establecimientos deportivos de la organización	
<b>Duración</b>	2 horas entre semana o 4 horas fin de semana	
<b>Desarrollo del taller</b>	<b>Presentación</b>	Dinámica de socialización para establecer un ambiente de colaboración para las actividades programadas
	<b>Actividad</b>	Conociendo mi energía corporal, mis actitudes y aptitudes, caminata de recorrido, competencia individual y en equipo.
	<b>Cierre</b>	Relajación corporal y espiritual

**Tabla N°57:** Taller numero 1 fit-runners

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

## TALLER NUMERO 2 TAI-CHI LABORAL

Título del Taller	Tai-Chi Laboral	
Lugar	Complejo del GADPP y/o Salón de la ciudad	
Responsable	Víctor Carvajal - Seguridad ocupacional - otros profesionales	
Objetivos	Lograr que los trabajadores se conecten con su entorno en la búsqueda de la armonía, conectando cuerpo y mente para una mejor realización de las tareas diarias fortaleciendo el trabajo individual y grupal para que de esta manera sea enriquecida la productividad y las relaciones humanas.	
Metodología	Participativa	
Materiales	Establecimientos deportivos de la organización	
Duración	3 horas a la semana	
Desarrollo del taller	Presentación	Dinámica de socialización para establecer un ambiente de colaboración para las actividades programadas
	Actividad	Conociendo la energía de mi entorno laboral, defensa y batalla emocional, shiatsu presión corporal, chi kung ejercicios de respiración.
	Cierre	Relajación corporal y espiritual, yoga

**Tabla N°58:** Taller numero 2 Tai-Chi Laboral

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

### TALLER NUMERO 3 PROFITNESS-BALL

Título del Taller	Profitness-ball	
Lugar	Complejo del GADPP y/o Salón de la ciudad	
Responsable	Víctor Carvajal - Seguridad ocupacional - otros profesionales	
Objetivos	Trabajar en la propiocepción de cada trabajador con el espacio entre movimientos 100 y movimientos 0, mejorar la postura de trabajo y evitar futuras lesiones, autocontrol, aumento de la conciencia y la concentración.	
Metodología	Participativa	
Materiales	Establecimientos deportivos de la organización, bolas de goma de diferentes tamaños.	
Duración	3 horas a la semana	
Desarrollo del taller	Presentación	Dinámica de socialización para establecer un ambiente de colaboración para las actividades programadas
	Actividad	Reparando mi postura, fortaleciendo mis músculos, manteniendo el equilibrio y la concentración, entrenamiento funcional.
	Cierre	Relajación corporal y espiritual.

**Tabla N°59:** Taller numero 3 Profitness-ball

**Elaborado por:** Investigador; Víctor Hugo Carvajal Toledo

**Fuente:** Investigación de campo

## **PROGRAMA DE FIT-OFFICE**

**Esta propuesta se realiza dentro de las oficinas cuando los trabajadores no tienen acceso horario para actividades fuera de la misma y consta de las siguientes actividades:** Según Carámbula (2012) existe diferentes pasos para realizar el Fitness Laboral.

- **Mover los tobillos**

Mover o girar los tobillos hacia adentro y luego hacia fuera varias veces con cada pie, acercándolos y alejándolos del cuerpo.

- **Mover los dedos de los pies**

Si para el trabajador es factible quitarse los zapatos, lo que hará a es mover los dedos de los pies, flexionándolos continuamente para evitar que éstos se hinchen y le duelan con el pasar de las horas.

- **Mover las piernas**

Sentarse con la espalda derecha y el abdomen contraído, respirar y levantar una pierna hasta la altura de la cadera para seguido bajarla sin llegar a tocar el piso, esto se lo realizara entre 3 a 4 series de 10 veces con cada pierna.

- **Mover las rodillas**

Flexionar y estirar las rodillas repetidamente realizando 3 o 4 series de 10 y 12 repeticiones con cada pierna.

- **Trabajar los aductores**

Trabajar la zona de los aductores sirve para mejorar la circulación de los fluidos, la persona debe estar sentado en una silla y abrir las piernas hasta la anchura de la cadera y cerrarlas continuamente.

- **Relajar los hombros**

Dejar caer ambos brazos a los lados de la silla, respirar profundamente, subir los hombros lo más alto que se pueda y bajarlos realizando presión en cada acción.

Para aliviar las contracturas es importante sentarse con la espalda recta pegada al respaldo de la silla, llevar cada hombro hacia arriba uno por uno repitiendo una serie de 8 veces con cada uno. Posteriormente mover la cabeza suavemente en círculos de un lado al otro.

- **Movimientos circulares con los codos**

Colocar las manos sobre los hombros y realizar grandes movimientos circulares hacia atrás, esto servirá para aliviar la tensión de los hombros y mejorar la circulación sanguínea.

- **Caminar y estirar las piernas**

Siempre y cuando su trabajo se lo permita, caminar y mantener las piernas en movimiento es de suma importancia, dar pequeñas pasos alrededor del escritorio o de la oficina sirve para estirar las piernas y ayudar al equilibrio parándose cerca de algo y apoyando nuestro peso en la yema de los dedos al mismo tiempo que se elevan los talones del piso, trabajando así la musculatura de las pantorrillas unas cuantas veces.

- **Estiramiento total**

Ponerse de pie para continuo en punta de pies y estirarse lo más posible con los brazos hacia arriba y las puntas de los dedos hacia el cielo, para seguido de eso dejar caer el cuerpo y relajarlo.

(Carambula, 2012)

La evaluación de los resultados del fitness laboral en el GADPP de Pichincha será de manera introspectiva e individual ya que cada trabajador manifestara los diferentes cambios que puedan presentar y se lo realizara al haber culminado cada bimestres y al haber asistido al menos 3 sesiones por mes, seguido de eso se aplicara nuevamente los instrumentos de estrés y relaciones humanas para ver si existió algún tipo de cambio físico, mental y social.

**Institución beneficiaria:**

Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha “GADPP”

**Beneficiarios directos:**

Todos los trabajadores del GADPP de Pichincha

**Valores aproximados por cada taller:**

Entre 35 y 45 dólares mensuales por persona.

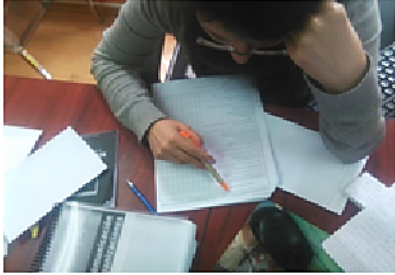
## BIBLIOGRAFIA

- Rincon. (26 de 08 de 2013). *Cromos revista*. Obtenido de Cromos revista:  
<http://cromos.elespectador.com/estilo-de-vida/salud-y-belleza/articulo-148011-pausas-activas-la-solucion-a-cientos-de-trastornos-y-enfermedades>
- Anadon, E., Albarran, I., & Galve, A. (s.f.). *maz*. Obtenido de El estres y el riesgo para la salud: <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- APA Association, A. P. (s.f.). *American Psychological Association*. Obtenido de American Psychological Association: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>
- Banchs, R., Gonzales, P., & Llacuna, J. (2011). *Estres laborla*. Barcelona: INHST.
- Carambula, P. (26 de Enero de 2012). *Sanar*. Obtenido de Sanar:  
<http://www.sanar.org/fitness/gimnasia-en-la-oficina>
- Franco, M. (2014). *www.vix.com*. Obtenido de [www.vix.com](http://www.vix.com):  
<http://www.vix.com/es/btg/curiosidades/5653/como-afecta-el-estres-a-hombres-y-mujeres-socialmente>
- García, P. M. (s.f.). Obtenido de <http://www.actiweb.es/inpcbethel/archivo5.pdf>
- Hernandez, H. (2002). *LOS MOLDES DE LA MENTE*. LA LAGUNA: TAFOR PUBLICACIONES.
- Hernandez, M. G. (2006). Cooperativa de Colombia: Editorial Universal.
- James, W. (1898 - 1944 ). Obtenido de <https://www.psicoadictiva.com/blog/las-55-mejores-frases-de-william-james/>
- LOPEZ, A. (2015). *La antigua y sufrida tortura que dio origen al termino trabajar*.
- López, Z. (2014). *Estrés*. Recuperado el 28 de 02 de 2017, de  
<http://drazamiralopez.com/index.php/publicaciones/conceptos/111-estres>
- Melgosa, J. (1995). *"Sin Estrés"*. Recuperado el 2017 de 03 de 01, de  
<http://estresadossss.blogspot.com/>
- Moreno, J. (2015). *Estrés Laboral. Info-Estrés Laborl en México*. Recuperado el 01 de 03 de 2017, de Recuperado de: <http://www.estreslaboral.info/index.html>. a las 13:12
- Narvaez, G., & Alban, P. (2015). *Repositorio digital de la universidad Central del Ecuador*. Obtenido de Repositorio digital de la universidad Central del Ecuador:  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7480>

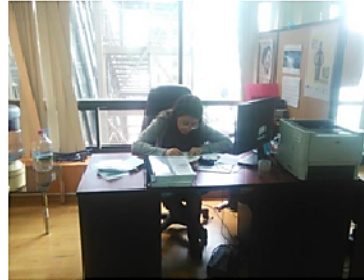


- Pereira, J. E. (1 de agosto de 2013). *Mercadeo.com*. Obtenido de mercadeo.com:  
<http://www.mercadeo.com/blog/2013/08/relaciones-humanas/>
- (2009). En M. A. Pérez, *Evaluación del Desempeño Laroral* (pág. 2). UPLLCSA XVII,VII,50-51.
- Pimentel, V. H. (24 de Agosto de 2011). *Estres vs trabajo*. Obtenido de Estres vs trabajo:  
<https://sites.google.com/site/etresvstrabajo/>
- Pose Guillermo. (2014). *Evaluación Institucional*. Obtenido de  
<http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/345577/>
- Prendas, C. L. (12 de 02 de 2014). *Semanario universidad*. Obtenido de Las relaciones humanas factor que enriquece los objetivos organizacionales:  
<http://semanariouniversidad.ucr.cr/opinion/las-relaciones-humanas-factor-que-enriquece-los-objetivos-organizacionales/>
- Quero, R. y. (2014). *Comunicacionn Efectiva y Desempeño Laboral en Educación Básica*:.  
 Revista Científica Electrónica de Ciencia Social,9.
- Reyes, P. A. (1991). *Administración de Personal: Recursos Humanos*.
- Robbins. (2001). *Administración Teórica y Práctica México*. México.
- Rubín, M. A. (s.f.). *75 Frases de Bienestar, Estrés y Ansiedad*. Recuperado el SABADO de MARZO de 2017, de <https://www.lifeder.com/frases-de-bienestar/>
- Sastre, M. &. (2003). *Dirección de Recursos Humanos, con Enfoque Estratégico*. Madril: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1935). Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19083/Capitulo2.pdf>
- Seminarium Interncional. (2013 Mayo). *Evaluación del Desempeño Laboral y su Importancia en las Empresas.*, (pág. 28). Chile.
- Seyle, H. (2011). El Estrés. <http://conceptodefinicion.de/stress/> Disponible: 24 de febrero del 2017,20H00.
- Soria, M. V. (1982). *Relaciones Humanas* . En V. S. Murillo, *Relaciones Humanas* (pág. 19; 22). Limusa .
- UNIVERSIA. (2014). *Cada año mueren 2,3 millones de personas por accidentes o enfermedades laborales*. ESPAÑA : FUNDACION UNIVERSIA .
- Work Meter. (2013). *Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas*. Obtenido de [www.workmeter.com](http://www.workmeter.com)

## ANEXOS



**Fotografía número 1**  
**Elaborado por:** investigador Víctor Hugo Carvajal Toledo  
**Fuente:** Investigación de campo



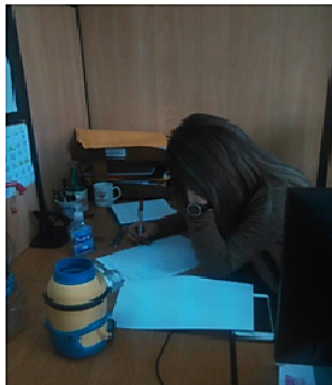
**Fotografía número 2**  
**Elaborado por:** investigador Víctor Hugo Carvajal Toledo  
**Fuente:** Investigación de campo



**Fotografía número 3**  
**Elaborado por:** investigador Víctor Hugo Carvajal Toledo  
**Fuente:** Investigación de campo



**Fotografía número 4**  
**Elaborado por:** investigador Víctor Hugo Carvajal Toledo  
**Fuente:** Investigación de campo



**Fotografía número 5**  
**Elaborado por:** investigador Víctor Hugo Carvajal Toledo  
**Fuente:** Investigación de campo



**Fotografía número 6**  
**Elaborado por:** investigador Víctor Hugo Carvajal Toledo  
**Fuente:** Investigación de campo