



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA**

TÍTULO:

**EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE MONGARCI
S.A. EN EL AÑO 2025.**

Autor:

Quijije Mero Carlos Luis

Tutor:

Ing.Cevallos Enriquez Rodrigo Paul

**Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio Carera de
Contabilidad y Auditoría**

Manta – Manabí - Ecuador

2-2025

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A)	CÓDIGO: PAT-01-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO	REVISIÓN: 2
		Página 1 de 1

CERTIFICADO DEL TUTOR

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de investigación, bajo la autoría del estudiante CARLOS LUIS QUIJIJE MERO, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2025-2, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la opción de titulación de Proyecto de investigación, cuyo tema del proyecto es “**EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE MONGRACI S.A. EN EL AÑO 2025**”.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 10 de Febrero de 2026.

Lo certifico,



Ing. Rodrigo Paúl Cevallos Enríquez, PhD
Docente Tutor(a)

Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Quijije Mero Carlos Luis**, con cédula de identidad **1312041815**, declaro que el presente trabajo de titulación: **“El estrés laboral en los trabajadores de Mongarci s.a. en el año 2025”**, cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de ciencias administrativa, contables y comercio, carrera Administración de empresa sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticulado con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Quijije Mero Carlos Luis

C.I.: 1312041815

E-mail: e1312041815@live.uileam.edu.ec

Telf.: 0982602527

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado aprueban el informe del proyecto de investigación, presentado por el sr. Quijije Mero Carlos Luis de acuerdo con las disposiciones reglamentarias emitidas por la universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.

Con el tema “El estrés laboral en los trabajadores de Mongarci s.a. en el año 2025”

Por constancia firman:

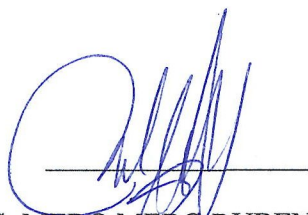
JURADO



ING. CALDERON ZAMORA OSCAR XAVIER
Presidente del Tribunal



ING. MORANTE GALARZA JOSE LUIS
Miembro del Tribunal



ING. MERO MERO RUBEN DARIO
Miembro del Tribuna

CERTIFICADO DE COPILATO


CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

QUIIJE MERO CARLOS

LUIS_final

16%
Textos sospechosos

5% Similitudes
0 a 2000 fuentes sospechosas
0 a 10000 fuentes sospechosas

4% Idiomas no reconocidos

9% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: QUIIJE MERO CARLOS LUIS_final.docx
ID del documento: 8b4b250b38d80dc52cb8b8a107227358e0abdc7
Tamaño del documento original: 3,52 MB

Depositante: Oscar Calderon Zamora
Fecha de depósito: 23/2/2026
Tipo de carga: interface
Fecha de fin de análisis: 23/2/2026

Numero de palabras: 12.116
Número de caracteres: 91.091

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 www.revista-portalesmagister.com - Publicación de ensayos y artículos de investigación... 4 fuentes similares	1%		 Publicación de ensayos y artículos de investigación... 4 fuentes similares
2	 scribbr.com Servicio de redacción y edición de ensayos y artículos de investigación... 9 fuentes similares	1%		 Servicio de redacción y edición de ensayos y artículos de investigación... 9 fuentes similares
3	 theodyssey.org - Sitio web de ensayos y artículos de investigación... 5 fuentes similares	1%		 Sitio web de ensayos y artículos de investigación... 5 fuentes similares
4	 www.scribbr.com - Servicio de redacción y edición de ensayos y artículos de investigación... 9 fuentes similares	1%		 Servicio de redacción y edición de ensayos y artículos de investigación... 9 fuentes similares
5	 www.scribbr.com - Servicio de redacción y edición de ensayos y artículos de investigación... 9 fuentes similares	< 1%		 Servicio de redacción y edición de ensayos y artículos de investigación... 9 fuentes similares

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 esdjournal.org Opción de documentos relacionados de ensayos y artículos de investigación... 1 fuente similar	< 1%		 Opción de documentos relacionados de ensayos y artículos de investigación... 1 fuente similar
2	 www.scribbr.com Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés... 1 fuente similar	< 1%		 Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés... 1 fuente similar
3	 diainet.unirioja.es Diainet Mérida - Documento Externos de control de calidad... 1 fuente similar	< 1%		 Documento Externos de control de calidad... 1 fuente similar
4	 www.scribbr.com Documento de otro usuario... 1 fuente similar	< 1%		 Documento de otro usuario... 1 fuente similar
5	 repository.usta.edu.co 1 fuente similar	< 1%		 Documento de otro usuario... 1 fuente similar

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

- 1  https://webps.urn.es/info/seas/estres_leb/estres.htm
- 2  http://www.psicologiamerica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar_gonrp01_1.htm

Dedicatoria

Dedico mi investigación y mi esfuerzo a mi madre, por su constante apoyo y motivación para seguir adelante, impidiéndome desistir en mi constante lucha para la obtención del título de Licenciado en administración de empresa.

A mis hermanos y Familiares por la constante demostración de afecto y fe hacia mí, porque siempre confiaron en mis capacidades y habilidades, motivando mis ganas de superación en cada paso del camino que doy.

A mis compañeros y amigos por siempre ayudarme cuando más lo necesitaba.

Dedicado para todos ellos por siempre estar junto a mí.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por darme vida y salud para poder conseguir mis objetivos, por Bendecirme y permitirme alcanzar un logro más en mi vida.

A mi madre por los consejos y el constante apoyo que me ha brindado, a mis familiares por confiar siempre en mí, a mis amigos por extenderme la mano cuando más lo necesitaba, a mis docentes por impartir sus conocimientos conmigo y estar siempre predispuestos para atender mis inquietudes.

A mi tutor, el Ing.Cevallos Enriquez Rodrigo Paul por sus consejos y charlas inductivas que me ayudaron a la realización de esta investigación.

Tabla De Contenido

.....	1
CERTIFICADO DEL TUTOR.....	I
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	II
.....	III
APROBACIÓN DEL TRABAJO.....	III
CERTIFICADO DE COPILATO.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimientos.....	VI
Resumen Ejecutivo.....	XIV
Abstract.....	XV
1. Introducción.....	1
1.1. Antecedentes de la investigación.....	2
1.2. Diseño teórico.....	7
1.2.1. Formulación del problema.....	7
1.2.2. Objeto y Campo de Acción.....	7
1.2.3. Objetivo General.....	8
1.2.4. Hipótesis General.....	8
1.2.5. Definición de las Variables.....	9
1. Tabla: Operacionalización de Variables.....	10
1.3. Diseño Metodológico.....	11
1.3.1. Alcance.....	11
1.3.2. Diseño.....	12
1.3.3. Población y Muestra.....	12
1.3.4. Instrumento de Medición y Recolección de Datos.....	12
2. Bases Teóricas.....	14
2.1. Definición de Estrés laboral.....	14
2.2. Factores desencadenantes de estrés laboral.....	15
1. Figura: Factores desencadenantes de estrés laboral.....	16
2. Figura: Factores desencadenantes de estrés laboral.....	17
2.3. Síntomas y consecuencia del estrés laboral en la organización.....	18
2. Tabla: Síntomas y Consecuencias del estrés laboral.....	18
2.4. Tipo de estrés laboral.....	19
2.5. Evaluación del estrés laboral.....	20
3. Tabla: Maneras de evaluar el estrés laboral.....	20

2.6.	Prevención del estrés laboral.....	21
3.	Figura: Prevención del estrés laboral.....	22
4.	Figura: Métodos para reducir el estrés laboral	23
3.	Diagnóstico	24
3.1.	Análisis de resultados.....	24
4.	Tabla: Diversidad	24
5.	Figura: Diversidad	24
5.	Tabla: Dificultad.....	25
6.	Figura: Dificultad	25
6.	Tabla: Pertinencia	26
7.	Figura: Pertinencia.....	26
7.	Tabla: Tiempo.....	27
8.	Figura: Tiempo	27
8.	Tabla: Jornada extensa.....	29
9.	Figura: Jornada extensa	29
9.	Tabla: Rotación.....	29
10.	Figura: Rotación.....	30
10.	Tabla: Horas extras	30
11.	Figura: Horas Extras	31
11.	Tabla: Descanso	31
12.	Figura: Descanso.....	32
12.	Tabla: Descanso	32
13.	Figura: Descanso.....	33
13.	Tabla: Ritmo Laboral.....	33
14.	<i>Figura:</i> Ritmo Laboral.....	34
14.	Tabla: Inducción	35
15.	Figura: Inducción.....	35
15.	Tabla: Reinducción	36
16.	<i>Figura:</i> Reinducción.....	36
16.	Tabla: Instrucción	37
17.	Figura: Instrucción.....	37
17.	Tabla: Capacitación	38
18.	Figura: Capacitación	38
18.	Tabla: Satisfacción salarial	38
19.	<i>Figura:</i> Satisfacción salarial.....	39

19.	Tabla: Satisfacción salarial	40
20.	<i>Figura:</i> Satisfacción salarial	41
20.	Tabla: Estabilidad laboral	41
21.	<i>Figura:</i> Estabilidad laboral	42
21.	Tabla: Reconocimiento	42
22.	<i>Figura:</i> Reconocimiento	43
22.	Tabla: Cumplimiento horario.....	43
23.	<i>Figura:</i> Cumplimiento horario	44
23.	Tabla: Supervisión	44
24.	<i>Figura</i> 25 Supervisión	45
24.	Tabla: <i>Sanciones</i>	45
25.	<i>Figura:</i> Sanciones.....	46
25.	Tabla: Amabilidad	47
26.	<i>Figura:</i> Amabilidad	48
26.	Tabla: Cooperación.....	48
27.	<i>Figura:</i> Cooperación.....	48
27.	Tabla: Comprensión.....	49
28.	<i>Figura:</i> Comprensión	50
4.	Propuesta	52
4.1.	Título de la propuesta.....	52
4.2.	Introducción	52
4.3.	Justificación.....	53
4.4.	Objetivos	53
4.4.1.	Objetivo general.....	53
4.4.2.	Objetivos específicos	53
4.5.	Metodología	54
4.6.	Programa para prevenir y reducir el estrés laboral.....	55
29.	<i>Figura:</i> prevención del estrés durante el trabajo	55
30.	<i>Figura:</i> Prevención del estrés durante el trabajo	56
31.	<i>Figura:</i> Prevención del estrés durante el trabajo	57
32.	<i>Figura:</i> Prevención del estrés después del trabajo	58
33.	<i>Figura:</i> Respiración cuadrada	59
34.	<i>Figura:</i> Respiración diafragmática o abdominal	60
35.	<i>Figura:</i> Respiración Alterna.....	60
36.	<i>Figura:</i> Relajación muscular progresiva	61

37. Figura: Técnicas de relajación	61
38. Figura: Técnicas de afrontamiento.....	63
Conclusiones	64
Recomendaciones	65
Bibliografía	66
Anexos	68

Índice de Tablas

1.	Tabla: Operacionalización de Variables	10
2.	Tabla: Síntomas y Consecuencias del estrés laboral	18
3.	Tabla: Maneras de evaluar el estrés laboral.....	20
4.	Tabla: Diversidad	24
5.	Tabla: Dificultad.....	25
6.	Tabla: Pertinencia	26
7.	Tabla: Tiempo.....	27
8.	Tabla: Jornada extensa.....	29
9.	Tabla: Rotación.....	29
10.	Tabla: Horas extras	30
11.	Tabla: Descanso	31
12.	Tabla: Descanso	32
13.	Tabla: Ritmo Laboral.....	33
14.	Tabla: Inducción	35
15.	Tabla: Reinducción	36
16.	Tabla: Instrucción	37
17.	Tabla: Capacitación	38
18.	Tabla: Satisfacción salarial	38
19.	Tabla: Satisfacción salarial	40
20.	Tabla: Estabilidad laboral	41
21.	Tabla: Reconocimiento	42
22.	Tabla: Cumplimiento horario.....	43
23.	Tabla: Supervisión	44
24.	Tabla: Sanciones	45
25.	Tabla: Amabilidad	47
26.	Tabla: Cooperación.....	48
27.	Tabla: Comprensión.....	49

Índice de gráficos

1.	Figura: Factores desencadenantes de estrés laboral	16
2.	Figura: Factores desencadenantes de estrés laboral	17
3.	Figura: Prevención del estrés laboral.....	22
4.	Figura: Métodos para reducir el estrés laboral	23
5.	Figura: Diversidad	24
6.	Figura: Dificultad	25
7.	Figura: Pertinencia.....	26
8.	Figura: Tiempo	27
9.	Figura: Jornada extensa	29
10.	Figura: Rotación.....	30
11.	Figura: Horas Extras	31
12.	Figura: Descanso.....	32
13.	Figura: Descanso.....	33
14.	<i>Figura: Ritmo Laboral.....</i>	34
15.	Figura: Inducción	35
16.	<i>Figura: Reinducción.....</i>	36
17.	Figura: Instrucción	37
18.	Figura: Capacitación	38
19.	<i>Figura: Satisfacción salarial</i>	39
20.	<i>Figura: Satisfacción salarial</i>	41
21.	Figura: Estabilidad laboral.....	42
22.	Figura: Reconocimiento.....	43
23.	Figura: Cumplimiento horario	44
24.	Figura 25 Supervisión	45
25.	Figura: Sanciones.....	46
26.	Figura: Amabilidad	48
27.	Figura: Cooperación.....	48
28.	Figura: Comprensión	50
29.	Figura: prevención del estrés durante el trabajo	55
30.	Figura: Prevención del estrés durante el trabajo	56
31.	Figura: Prevención del estrés durante el trabajo	57
32.	Figura: Prevención del estrés después del trabajo	58

33.	Figura: Respiración cuadrada	59
34.	Figura: Respiración diafragmática o abdominal	60
35.	Figura: Respiración Alterna	60
36.	Figura: Relajación muscular progresiva	61
37.	Figura: Técnicas de relajación	61
38.	Figura: Técnicas de afrontamiento.....	63

Resumen Ejecutivo

El presente trabajo tuvo un alcance descriptivo y con el objetivo de evaluar el estrés laboral en los trabajadores de Mongarci S.A., utilizó como instrumento una encuesta de 37 preguntas con las dimensiones; contenido y característica de las tareas, lugar de trabajo, exigencias laborales, interacción social y factores disociativos de estrés, del cual este último fue un test conformado por 13 preguntas de las 37 que permiten identificar la presencia y el nivel de estrés en los trabajadores. La población objeto de estudio fueron las 1600 personas que laboran en Mongarci S.A. en el año 2025, del cual se extrajo una muestra de 310 personas; en donde, una vez receptada, procesada y analizada la información se evaluó que del 100% de trabajadores de Mongarci S.A., un 90% presenta síntomas y rasgos de estrés laboral asociados al contenido y característica de la tarea en mayor grado, y en menor grado la carga de trabajo, las exigencias laborales y la interacción social, para lo cual se elaboró una propuesta con el propósito de Prevenir y reducir el estrés laboral en los trabajadores de Mongarci S.A.

Palabras claves: Estrés laboral, Trabajadores.

Abstract

This study was descriptive in scope and aimed to evaluate work-related stress among employees of Mongarci S.A. A 37-question survey was used as the instrument, covering the following dimensions: task content and characteristics, workplace, job demands, social interaction, and dissociative stress factors. The latter was a test comprised of 13 of the 37 questions designed to identify the presence and level of stress in the workers. The target population consisted of the 1,600 people employed by Mongarci S.A. in 2025, from which a sample of 310 individuals was drawn. Once the information was received, processed, and analyzed, it was determined that 90% of the employees of Mongarci S.A. exhibited symptoms and traits of work-related stress. These were primarily associated with the content and characteristics of their tasks, and to a lesser extent with workload, job demands, and social interaction. Therefore, a proposal was developed to prevent and reduce work-related stress among the employees of Mongarci S.A.

Keywords: Work-related stress, Employees

1. Introducción

En el moderno mundo de los negocios uno de los problemas más consecuentes en relación con el trabajo es el estrés laboral, debido a las grandes exigencias y cambios a los que se ha expuesto el entorno laboral actual.

El estrés laboral es el resultado de diversos factores predominantes que se generan en el entorno de trabajo día tras día, produciendo diversidad de criterios que son fuentes de conflictos, insatisfacción, hostigamiento, sobrecarga, malas condiciones de trabajo que afectan a la salud mental y física teniendo repercusión directa en el rendimiento.

Cox (1993) como se citó en Houtman, Jettinghoff, & Cedillo (2008) señala que el estrés relacionado al trabajo produce varios problemas de salud del tipo fisiológico y psicológico, así como en la conducta del trabajador. Por esta razón es necesario abordar los asuntos relacionados con estrés laboral como parte de una problemática organizacional debido a su influencia en el desempeño y en la obtención de resultados.

Mongarci S.A. es una empresa de gran reconocimiento y producción a nivel nacional e internacional, lo que demanda un gran esfuerzo por parte de sus trabajadores para mantenerse y satisfacer las necesidades de sus exigentes mercados.

Es por ello que la presente investigación busca evaluar los niveles de estrés laboral en los trabajadores de Mongarci S.A., con el fin de proponer medidas que permitan reducir los índices de estrés y crear un mayor grado de tranquilidad y comodidad en los trabajadores.

1.1. Antecedentes de la investigación

El estrés laboral es un factor psicológico, este padecimiento se puede considerar como uno de los problemas de salud a los que se les está prestando gran relevancia, esto es gracias a que desde la antigüedad hasta la actualidad es mayor el conocimiento sobre la dimensión e importancia de sus derivaciones.

En ese sentido un primer trabajo de Henao, Martínez, Merchan, & Ramirez (2018) de la universidad Jorge Tadeo Lozano con su tesis titulada “Causas del estrés laboral en los trabajadores caso “Centinela”, de la compañía de seguridad y vigilancia privada de Diciembre 2017 a Junio 2018” buscó explicar las causas del estrés laboral a partir de las demandas y controles de tipo psicosocial de los “Casos Centinelas” de la Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada.

Este estudio se toma con la conformación de 53 empleados calificados como “casos centinelas”, después de haber aplicado la batería de riesgo psicosocial a 247 trabajadores en el año 2017, a los cuales se le implementó un cuestionario demanda-control (Karasek) utilizado para la caracterización del Estrés Laboral, el cual permite describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son permanentes y pone totalmente en acento las características psicosociales del entorno de trabajo.

Esta investigación concluye que las causas de estrés laboral a partir de las demandas y controles de tipo psicosocial de los “Casos Centinelas” de la Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada, se debe a que esta población considera no tener autonomía en el trabajo ni libertad para decidir cómo hacer el trabajo así mismo en cuanto a la relación con sus supervisores la perciben como no satisfactorias ya que el jefe no se preocupa ni da importancia a las opiniones de sus sub alternos.

Guarda una estrecha relacion con la investigacion en curso en el descubrimiento y exposicion de las causas que generan estrés laboral en los trabajadores.

Así mismo, García, Ríos, Fernández, & Martínez (2018) de la revista Enfermeria global con su articulo titulado “Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo” que tuvo como objetivo analizar la presencia de estrés laboral en el equipo volante de enfermería de un Hospital General Universitario tomando como referencia el modelo demandas-control-apoyo de Karasek.

Esta investigacion es un estudio observacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 38 profesionales de enfermería del equipo volante de un Hospital General Universitario. Instrumentos de evaluación: para conocer la percepción de los profesionales de enfermería sobre el contenido de su trabajo y determinar los estresores laborales, se empleó el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ) traducido y validado para enfermería hospitalaria.

Concluyó que existe una percepción moderada de estresores laborales, resaltando el escaso apoyo social por parte de los superiores, siendo este aspecto una área de mejora sobre la que intervenir. Se relaciona con la investigacion en curso en el descubrimiento y exposicion de las causas que generan estrés laboral en los trabajadores.

Por otra parte, Prowesk & Ortiz (2017) de la Universidad y salud, facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, a través de su artículo científico titulado “Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III” define al estrés como el agregado de contestaciones funcionales, conductuales, vehemente y cognoscentes, que trascienden en el transcurso de acomodo ante las solicitudes procedentes del escenarios de

labor, teniendo como objetivo el identificar el nivel estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali Colombia.

Este estudio contempla una investigación de tipo descriptivo, con diseño transversal. Se empleó un cuestionario donde se analizaron 595 participantes, con cargo asistencial, este instrumento dio como resultado que los encuestados demuestra nivel alto de estrés laboral, concretamente en las dimensiones fisiológicos, e intelectuales y laborales. Dándonos, así como desenlace que el estrés laboral se padece con mayor relevancia en áreas donde las circunstancias laborales exigen mayor dedicación y rotación de personal tales como área de enfermedades contagiosas, Cuidados intensivos.

Este trabajo se relaciona con la investigación en curso en la detección de síntomas de estrés laboral y en la cuantificación de personas que padecen estrés laboral, con el propósito de implementar medidas que permitan reducir estos niveles de estrés.

Un estudio de Osorio & Cardenas (2017) de la Universidad de San Buenaventura, titulado Estrés laboral: estudio de revisión, que tiene como objetivo analizar conceptos de estrés laboral, sus modelos explicativos y variables asociadas.

Para el estudio se tomaron investigaciones pasadas de hasta cinco años de anterioridad, con un total de 62 artículos analizados, en donde 29 relatan conceptos referentes al mismo existiendo concordancia de criterios en la mayoría de ellos, los instrumentos utilizados fueron de lectura crítica como cohortes, casos y controles.

Esta investigación concluye que el estrés laboral se considera como una medida de respuestas ante situaciones adversas y en la mayoría de casos se encuentra ligada a factores como la satisfacción laboral y la relación entre la recompensa y el esfuerzo.

Este estudio se relaciona con la investigación en curso en la ejecución del análisis teórico contextual que permite dar a conocer al lector sobre el papel que juega el estrés laboral en las acciones de trabajo, mermando en la mayoría de ocasiones su funcionamiento.

Así mismo García (2016) de la Universidad de Cuenca, en su investigación titulada “estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015”. Tiene como objetivo el estudiar el estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca para exponer la realidad que viven los miembros de esta institución.

Este estudio tubo una población de 607 personas, de la cual se tomó una muestra de 240 personas, es de naturaleza descriptiva transversal con varios instrumentos de investigación como la encuesta y la entrevista, además de un cuestionario de modelo demanda-control de Karasek con 14 preguntas cerradas y cuatro opciones de respuesta.

Esta investigación concluye que la probabilidad de desarrollar enfermedad física-mental es más elevada, casi el doble en el personal administrativo por sobre los trabajadores y que afecta directamente al trabajo y los resultados empresariales.

Esta investigación se relaciona con la investigación en curso por su implicación en el estudio del Estrés laboral, este fenómeno que afecta a cada empresa u organización en el mundo y por la consigna de medir y analizar esta problemática.

Por otra parte, el trabajo de Flórez (2014) lleva por título “Estrés Laboral En Empresas De Producción” se trata de un proyecto especial dirigido a diversas organizaciones de manufactura Centro Occidente de Colombia la encuesta se efecto a 287 trabajadores del área operativa y 56 supervisores de producción. El objetivo general del trabajo es interpretar la relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral; la metodología empleada es de carácter mixto en primera

instancia de orden cuantitativo y en segunda instancia de orden cualitativo con orden descriptiva – transversal, correlacional e interpretativa, como diseño se empleó el no experimental.

Las deducciones de esta investigación son que las principales fuentes de estrés en el lugar de trabajo son aquellas donde se tiene factores de riesgo extra laborales tales como situación económica, problemas familiares y tiempo fuera del trabajo.

Esta investigación es pertinente con la investigación aquí planteada ya que aborda la elaboración de un material donde busca identificar las causas del estrés laboral y como la organización debe hacer frente a este problema latente.

1.2. Diseño teórico

1.2.1. Formulación del problema

¿Qué nivel de estrés laboral tienen los trabajadores de Mongarci S.A.?

1.2.1.1. Problemas específicos

- ¿El contenido y característica de la tarea complica la realización de las actividades laborales en los trabajadores de Mongarci S.A.?
- ¿La carga de trabajo genera cansancio en los trabajadores Mongarci S.A.?
- ¿Los trabajadores de Mongarci S.A. presentan factores disociativos de estrés?
- ¿Las exigencias laborales existentes en Mongarci S.A. mantienen conformes a sus trabajadores?
- ¿Existe una buena interacción social entre los trabajadores de Mongarci S.A.?

1.2.2. Objeto y Campo de Acción

Mongarci S.A. es una empresa ecuatoriana constituida legalmente el 14 de enero del 2011 que se dedica a la elaboración de viviendas en diferentes mercados. Lo que implica trabajo arduo por parte de cada uno de sus trabajadores. El estrés laboral es una problemática que afecta a cada organización en el mundo, dicho problema puede ser provocado por diversos motivos, entre los que se encuentra un mal clima laboral.

En el Ecuador y el mundo las empresas del sector privado se caracterizan por satisfacer las necesidades de las personas a través de la dotación de un producto o servicio determinado, lo que conlleva a cada uno de sus empleados a exponerse a situaciones de estrés por sobrecarga u agotamiento en la tarea de producir servicios y productos de calidad, por lo tanto en cuestión de lo antes mencionado considero que cada una de las empresas u organizaciones están propensas a padecer bajo rendimiento por estrés laboral.

Por ello la presente investigación se sitúa en Mongarci S.A. al ser una empresa referente en prestación de servicios de construcción, una actividad pesada para un obrero y sobre todo conlleva una responsabilidad grande para el cliente, por el proyecto se desarrolla con la consigna de conocer el tamaño de esta problemática dentro de la empresa para proponer soluciones posibles que permitan reducir este fenómeno.

1.2.3. Objetivo General

Evaluar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de Mongarci S.A. en el año 2025.

1.2.3.1. Objetivos Específicos

- Determinar si el contenido y característica de la tarea complica la realización de las actividades laborales en los trabajadores de Mongarci S.A.
- Identificar si la carga de trabajo genera cansancio en los trabajadores Mongarci S.A.
- Conocer si los trabajadores de Mongarci S.A. presentan factores disociativos de estrés.
- Demostrar si las exigencias laborales existentes en Mongarci S.A. mantienen conformes a sus trabajadores.
- Identificar si existe una buena interacción social entre los trabajadores de Mongarci S.A.

1.2.3.2. Tareas de Investigación

- Investigar los principales conceptos de estrés laboral que fundamentan la investigación.
- Cuantificar el nivel de estrés laboral que presentan los trabajadores de Mongarci S.A.
- Diagnosticar las causas que provocan estrés laboral en los trabajadores de Mongarci S.A.
- Proponer medidas que disminuyan los niveles de estrés laboral.

1.2.4. Hipótesis General

Los trabajadores de Mongarci S.A. fueron evaluados con estrés laboral grave.

1.2.4.1. Hipótesis específicas

- El contenido y característica de la tarea siempre complica la realización de las actividades laborales de los trabajadores de Mongarci S.A.
- La carga de trabajo a veces genera cansancio en los trabajadores Mongarci S.A.
- Los trabajadores de Mongarci S.A. siempre presentan altos factores disociativos de estrés.
- Las exigencias laborales existentes en Mongarci S.A. casi nunca mantienen conformes a sus trabajadores.
- Siempre existe una buena interacción social entre los trabajadores de Mongarci S.A.

1.2.5. Definición de las Variables

1.2.5.1. Variable

Estrés Laboral

1.2.5.2. Operacionalización de las variables

1. Tabla: Operacionalización de Variables

VAR.	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	PREGUNTA
ESTRÉS LABORAL	Contenido y características de la tarea	Diversidad	P1	¿Su trabajo implica diversidad de tarea?
		Dificultad	P2	¿Las tareas que usted hace son muy difíciles o complicadas?
		Pertinencia	P3	¿Las tareas que usted realiza están en desacuerdo con sus habilidades y destrezas?
		Tiempo	P4	¿El tiempo disponible de trabajo es insuficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?
	Carga de trabajo	Jornada extensa	P5	¿La jornada de trabajo es prolongada?
		Rotación	P6	¿Hay rotación en el turno de trabajo?
		Horas extras	P7	¿Debe trabajar horas extras?
		Descanso	P8	¿Durante la jornada de trabajo carece de al menos dos pausas o descanso reglamentarios?
		Descanso	P9	¿Le es imposible descansar los fines de semana?
		Ritmo laboral	P10	¿Debe trabajar a un ritmo muy rápido?
	Exigencias laborales	Inducción	P11	¿Se hace inducción al personal nuevo?
		Reinducción	P12	¿Se llevan a cabo actividades de reinducción?
		Instrucción	P13	¿Se imparte instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o cargo?

	Capacitación	P14	¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con otras tareas o temas de interés personal?
	Satisfacción salarial	P15	¿El salario le permite satisfacer sus necesidades personales?
Factores disociativos	Satisfacción salarial	P16	¿Los salarios de la empresa son acorde a las actividades que se realiza?
	Estabilidad laboral	P17	¿Hay suficiente estabilidad laboral?
	Reconocimiento	P18	¿Su desempeño en el trabajo son reconocidos o valorados?
	Cumplimiento horario	P19	¿Los jefes son flexibles en cuanto al cumplimiento del horario?
	Supervisión	P20	¿La supervisión tiene más carácter de apoyo y cooperación que vigilante?
	Sanciones	P21	¿Los jefes tienen la tendencia de no sancionar rigurosamente las faltas cometidas?
Interacción social	Amabilidad	P22	¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?
	Cooperación	P23	¿La relación con sus compañeros son de cooperación mutua?
	Comprensión	P24	¿En general se entiende bien con sus compañeros de trabajo?

Elaborado por: Autor del proyecto

Fuente: (Guillermo Bocanument y Norby Berjan, 1993), como se citó en (Garcia & Trujillo, 2007).

1.3.Diseño Metodológico

1.3.1. Alcance

El alcance de la investigación es descriptivo y busca Evaluar el estrés laboral en los trabajadores de Mongarci S.A. en el año 2025, en donde se va a describir y evaluar el nivel y causas del estrés laboral en los trabajadores mediante una metodología científica con la implementación de una encuesta.

1.3.2. Diseño

El estudio es no experimental-transversal, de explicación cuantitativa.

1.3.3. Población y Muestra

1.3.3.1. Población de Estudio

La población estudiada son las 1600 personas que laboran en Mongarci S.A. en el año 2025.

1.3.3.2. Muestra

Se emplea la siguiente formula:

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

En donde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confiabilidad: 1.96

p= Probabilidad de ocurrencia: 0.5

q= Probabilidad de no ocurrencia: 1-p = 0.5

N= Población total o Universo: 1600

e= Error de muestreo: 5% (0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(1600)}{(0.05)^2(1600-1)+(1.96)^2(0.5)(0.5)} = 310 \text{ personas}$$

1.3.4. Instrumento de Medición y Recolección de Datos

Esta investigación utiliza como instrumento de medición y recolección de datos una encuesta de Guillermo Bocanument y Norby Berjan (1993) como se citó en Garcia & Trujillo (2007) con las dimensiones: contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo

de trabajo, gestión del personal, alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo, que permiten obtener la información requerida para sustentar la investigación.

2. Bases Teóricas

2.1. Definición de Estrés laboral

Gracias a que existimos en un entorno industrializado, sus actividades laborales son uno de los trascendentales elementos por los que se da esta enfermedad. Habitualmente, el estrés es esa respuesta de nuestro organismo que interviene con diversos componentes de defensa para enfrentar cierto escenario que nuestro cuerpo halla como amenazador para nuestra salud. Laboralmente el estrés se presenta cuando nos demandamos más de lo que debemos.

Según el autor Chiavenato (2009) el estrés laboral describe al vinculado de respuestas físicas, químicas y mentales de un individuo que se emanan de instigaciones o compendios de tensión que están presentes en el entorno laboral.

A su vez, Selye (1978) concreto que el estrés laboral es la respuesta fisiológica, no definida, de un organismo ante todo requerimiento que se le conciba. Selye afirmó que cualquier estímulo podría resultar en un estresor siempre que incitase en el organismo su proporcionada respuesta biológica de reajuste.

De la misma manera, Martínez (2004) sostiene que el estrés laboral es una representación concreta de estrés que sucede en el contexto laboral, en donde se consiguen establecer un encadenamiento de escenarios o componentes generales y específicos, que ejercen aislados o simultáneamente como agentes estresores. Sus derivaciones no se restringen en el ámbito profesional, sino que también individual y familiar.

Como conclusión al planteamiento de este proyecto de investigación se puede deducir que el estrés laboral se resume en:

- El estímulo que interviene sobre el trabajador y que da lugar a una contestación.
- La contestación fisiológica o psicológica del trabajador ante un estresor.

- Interacción de los estímulos circunstanciales y la respuesta del trabajador.

2.2. Factores desencadenantes de estrés laboral

Diariamente nos tropezamos con individuos que consagran gran parte de su tiempo al trabajo, viven exhaustos y afligidos gracias a que desean una perfección laboral, y con ello desatendiendo aspectos significativos de la vida como el hogar, los amigos. Son estos escenarios los que cuantiosas veces llevan a las personas a ser esclavos de su trabajo ocasionando con ello estrés laboral.

Los agentes estresantes tienden surgir en cualquier ámbito profesional, nivel y contexto en la que se ponga a una persona a una obligación a la que no consigue adaptarse con facilidad, conllevando a que no se sienta capaz.

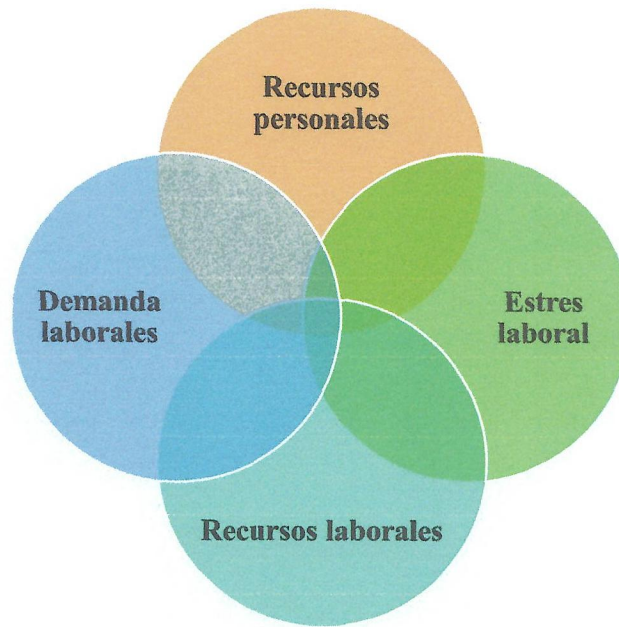
El estrés laboral surge en el momento que por las exigencias de los requerimientos laborales o por inconvenientes de contextos organizacionales, el empleado empieza a apreciar experiencias negativas asociadas al contexto laboral. (Doval, Moleiro, & Rodríguez, 2004).

González Cabanach (1998) como se citó en Doval, Moleiro, & Rodríguez (2004) distingue que algunos de los factores estresantes en el contexto laboral son:

1. Factores intrínsecos al trabajo.
2. Factores relacionados a relaciones interpersonales.
3. Factores relacionados a el perfeccionamiento del ámbito laboral.
4. Factores relacionados a la estructura y el clima organizacional.

A su vez Dolan, García, & Díez Piñol (2005) sustentaron que existen en realidad tres factores que interviene en el estrés laboral como se puede observar en la figura 1.

1. Figura: Factores desencadenantes de estrés laboral



Elaborado por: Autor del proyecto

Fuente: (Dolan, García, & Díez Piñol, 2005)

1. Recursos personales: describe las particularidades del empleado tales como destrezas, deseos, necesidades, valores, credos de eficacia propia, capacidad de control del entorno, etc.
2. Recursos laborales: son las particularidades del ámbito laboral y su coste asociado; y / o incitan el desarrollo particular, el aprendizaje y el logro de objetivos.
3. Demandas laborales: comprendidas como las características del trabajo que demandan un esfuerzo físico y/o psicológico y por tanto tiene costes físicos y/o psicológicos

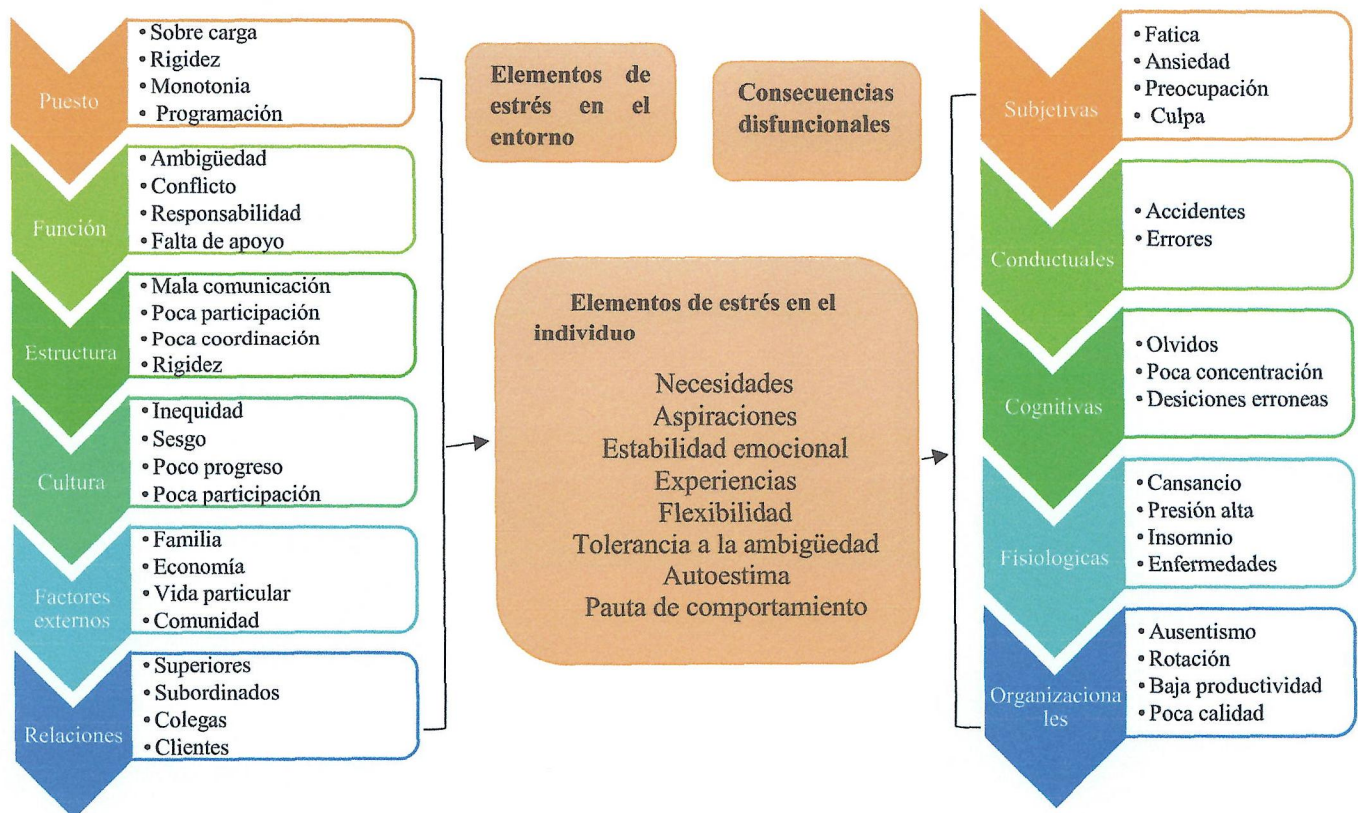
De la misma manera, Martínez (2004) sustenta que los factores que intervienen en el estrés laboral son:

- Éstos son unos de los factores evidentes a la hora de evaluar las fuentes de estrés: Las situaciones físicas del empleo: como la temperatura, la pureza del aire, el sitio físico, la luminosidad, el ruido, los enseres, las máquinas e instrumentos de trabajo.

- La distribución temporal del trabajo, como la persistencia, su repartimiento a lo extenso del día, la jornada nocturna o la jornada por turnos, y la rapidez a la que se completa, son elementos relevantes. El requerimiento de efectuar tareas en un turno limitado es un transcendental factor de estrés laboral. Los elementos de personalidad rescatan un relevante papel, gracias a que existen personas que eligen llevar un ritmo de trabajo dominante, pueden sobrellevar compromisos de tareas para finiquitarlas con límites de tiempo ajustados y se sienten placenteros laborando así, un claro ejemplo son los periodistas, controladores aéreos, entre otros.

Bajo esta concepción el autor Chiavenato (2009) afirma que los factores que desencadenantes del estrés laboral de cada persona son:

2. Figura: Factores desencadenantes de estrés laboral



Elaborado por: Autor del proyecto

Fuente: (Chiavenato, 2009)

2.3. Síntomas y consecuencia del estrés laboral en la organización

El estrés laboral presume una reacción complicada a nivel biológico, psicológico y social. Gran parte de las permutaciones biológicas que se originan en el organismo cuando está sumiso a una reacción de estrés no son apreciables para las personas y se precisan ordenamientos para establecer el nivel de la resistencia. Sin embargo, a nivel psicológico varias señales procedentes por el estrés consiguen ser cómodamente reconocidos por los individuos que está soportando dichos cambios.

A continuación, en la siguiente tabla 2 se presentarán síntomas y causas de estrés laboral según autores:

2. Tabla: Síntomas y Consecuencias del estrés laboral

Autor	Síntomas y causas	Definición
(Cano, 2002)	A nivel cognitivo-subjetivo:	Ansiedad, desconfianza, incertidumbre, dificultad para tomar decisiones, pensamientos negativos sobre uno mismo, pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros, temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, problemas para pensar, estudiar, o concentrarse, etc.
	A nivel fisiológico:	Sudoración, tensión muscular, pulsaciones, aceleración en el corazón, temblor, molestias en el estómago, otras molestias gástricas, dificultades respiratorias, sequedad de boca, dificultades para tragar, dolores de cabeza, mareo, náuseas, tiritar, etc.
	A nivel motor u observable:	Evitación de escenarios temidos, fumar, comer o beber en exceso, intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.), ir de un lado para otro sin una finalidad concreta, tartamudear, llorar, quedarse paralizado, entre otros.
(Dolan, García, & Diez, 2005)	A nivel personal:	A nivel personal los síntomas y las causas de estrés laboral son: • Salud física: trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculares, aumento del ritmo cardíaco y presión sanguínea, sudoración, sequedad de la boca, escalofrío, dilatación de

A nivel organizativo:	pupilas, tensión muscular, insomnio o hipersomnia, alergias, úlceras, etc. • Salud Mental (emocional/cognitivo): frustración, ansiedad/angustia, depresión, enojo/irritabilidad, baja autoestima, culpa, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad, bloqueo mental. • Aspectos Conductuales: irritabilidad y mal humor, adicciones, agresividad, apatía. • Dimensión Social: distanciamiento y/o dificultades en las relaciones de pareja, familia, amigos y compañeros de trabajo. Disminución de producción, ya sea en cantidad, calidad o ambas; falta de cooperación entre compañeros, aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo; necesidad de una mayor supervisión del personal; aumento de conflictos, incremento de costos en salud (incapacidades, médico de empresa y otros), aumento de ausentismo, accidentes e incidentes.
-----------------------	--

Elaborado por: *Autor del proyecto*

Las consecuencias del estrés laboral tienden a ser elevadas tanto desde el ámbito personal como organizacional. Este tipo de enfermedad atenúa más problemas interpersonales, incremento al índice de errores, menor rendimiento organizacional, acrecentamiento en los gastos la salud y rotación de personal, etc.

El estrés laboral además de originar angustia puede causar enojo o furia, irritación, desolación depresión, y otros síntomas emocionales, que también podemos reconocer. Pero además de estas reacciones emocionales podemos detectar otros síntomas producidos por el estrés, como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento, etc.

En conclusión, si el estrés laboral es muy penetrante y se extiende en el tiempo, puede conseguir originar enfermedades físicas y desórdenes mentales; en definitiva, problemas de salud.

2.4. Tipo de estrés laboral.

Existen varios niveles o tipo de estrés laboral para este autor Slipack como se citó en Campos (2006) existen dos tipos de estrés laboral:

- El episódico: Este tipo de estrés es aquel que no se pospone, es decir origina en el momento y una vez enfrentado o solucionado desaparece los síntomas de estrés un ejemplo de ello es el que se muestra cuando un empleado es destituido de su trabajo.
- El crónico: Es el segundo nivel de estrés; en este nivel tiene por característica la acumulación de sucesos hasta llegar a un punto de no poder más, es decir cuando un empleado es sometido a un agente estresor de manera constante se consigue mostrar cuando el individuo se halla sometido a las siguientes situaciones:
 1. Problemas en el ambiente laboral.
 2. Exceso de carga laboral
 3. Alteración de ritmos biológicos.

2.5. Evaluación del estrés laboral

En una empresa que exista mala organización, es decir la manera en que se otorgan los puestos y por supuesto el sistema de trabajo son causantes estresores del ámbito laboral. Gran parte para evaluar el estrés laboral están relacionadas con la manera en que se define el trabajo y la forma en que se gestiona la organización. Tales elementos son factores estresantes y sobre todo perjudiciales, por lo que se denominan peligros relacionados con el estrés. Comúnmente, en la literatura sobre el estrés se admite nueve categorías para evaluar el estrés, considerados la siguiente tabla. No obstante, cabe mencionar que depende de la cultura estos factores de evaluación. A continuación, en la tabla 3 según los autores Dolan, García, & Díez Piñol (2005) se presentan como evaluar el estrés laboral:

3. Tabla: Maneras de evaluar el estrés laboral

Tipo	Evaluación	Causas
Características del trabajo	Características del puesto	Tareas monótonas. Falta de variedad. Tareas desagradables. Tareas que producen aversión Exceso o escases de trabajo.

Participación y control	Volumen y ritmo del trabajo	Trabajos con plazos muy estrictos.
	Horarios de trabajo	Horarios de trabajo estricto e inflexible. Jornadas de trabajo muy largas. Horarios de trabajo imprevisibles. Sistemas de turnos mal concebidos.
	Participación y control	Falta de participación en la toma de decisiones. Falta de control sobre los métodos de trabajo. Inseguridad laboral. Falta de perspectivas de promoción profesional. Promoción excesiva o insuficiente. Actividad poco valorada socialmente. Remuneración por trabajo o destajo. Sistema de evaluación del rendimiento injusto.
Contexto laboral	Perspectivas profesionales, estatus y salario	Exceso o carencia de capacidades para el puesto. Papel indefinido. Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto.
	Papel en la entidad	Tener a cargo a otras personas. Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas. Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo.
	Relaciones interpersonales	Malas relaciones con los compañeros. Intimidación, acoso y violencia. Trabajo aislado o en solitario. Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas.
Relación entre la vida familiar y la vida laboral	Relación entre la vida familiar y la vida laboral	Cultura institucional
		Mala comunicación. Liderazgo inadecuado. Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad.
		Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar. Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales

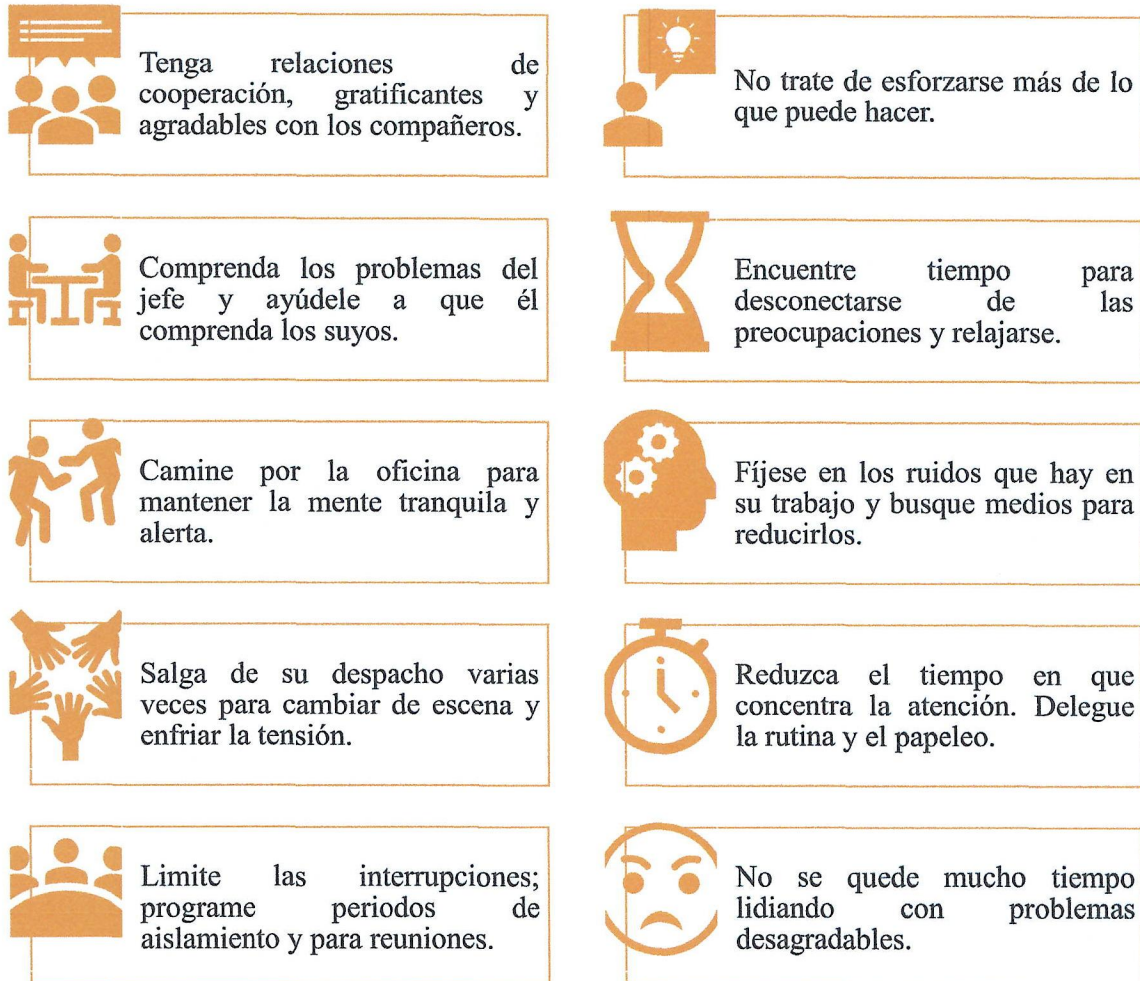
Elaborado por: Autor de proyecto

Fuente: (Dolan, García, & Díez, 2005)

2.6. Prevención del estrés laboral

Hay diversos métodos de prevenir el estrés laboral, Albrecht como se citó Chiavenato (2009) propone en la figura 3 las siguientes medidas para prevenir el estrés.

3. Figura: Prevención del estrés laboral

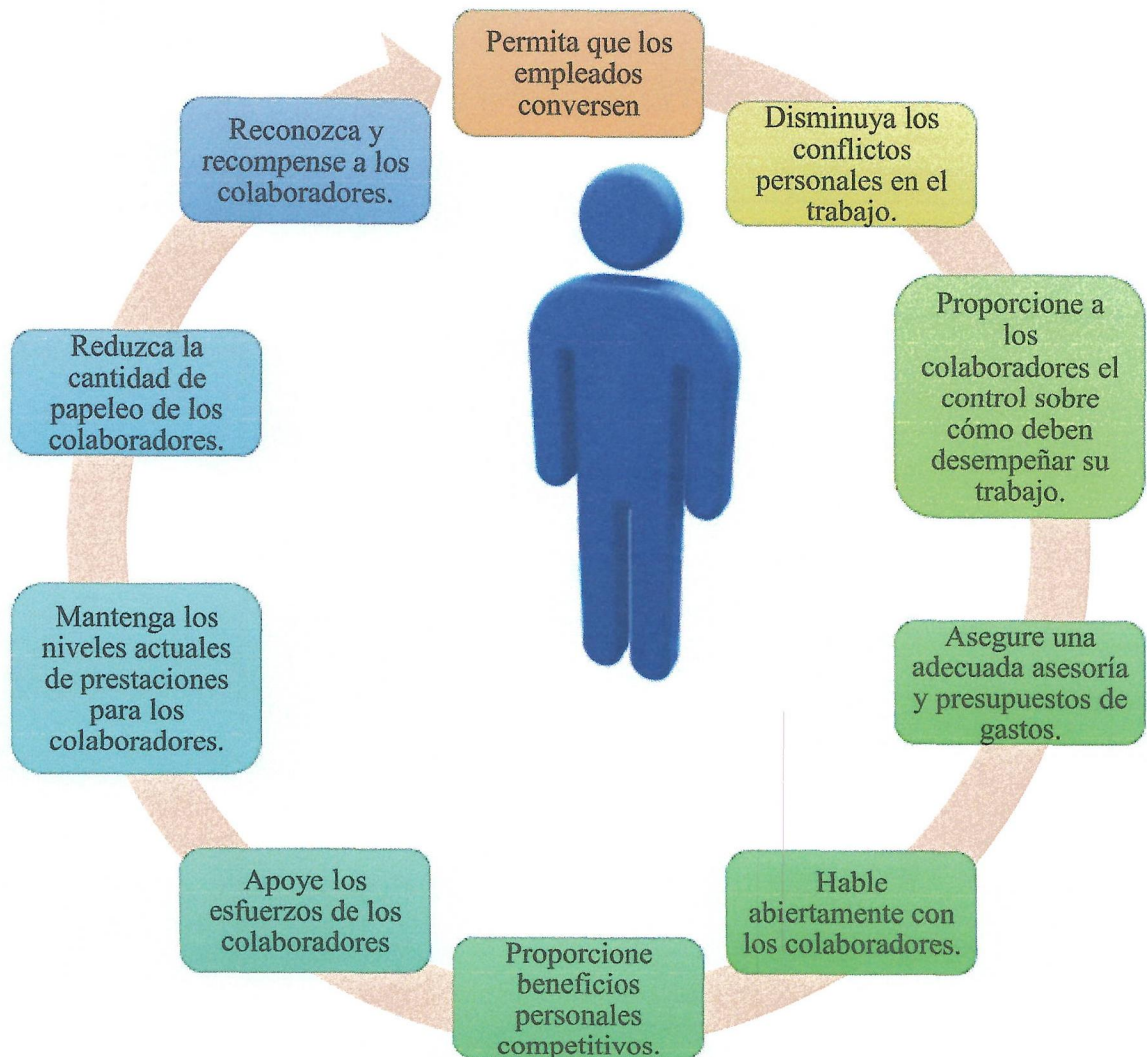


Elaborado por: Autor de proyecto

Fuente: (Chiavenato, 2009)

Las empresas, los gerentes y los de talento humano pueden ayudar para prevenir y reducir el estrés en el trabajo. El gerente debe hacer seguimientos a cada trabajador para identificar síntomas de estrés y darle maneras de prevenciones organizacionales disponibles, como trasposos de puestos o asesoría. Northwestern National Life Insurance Co., como se citó en Chiavenato (2009) ofrece algunos consejos para prevenir el estrés (observar figura 4):

4. Figura: Métodos para reducir el estrés laboral



Elaborado por: Autor de proyecto

Fuente: (Chiavenato, 2009)

3. Diagnóstico

3.1. Análisis de resultados

3.1.1. Contenido y característica de la tarea

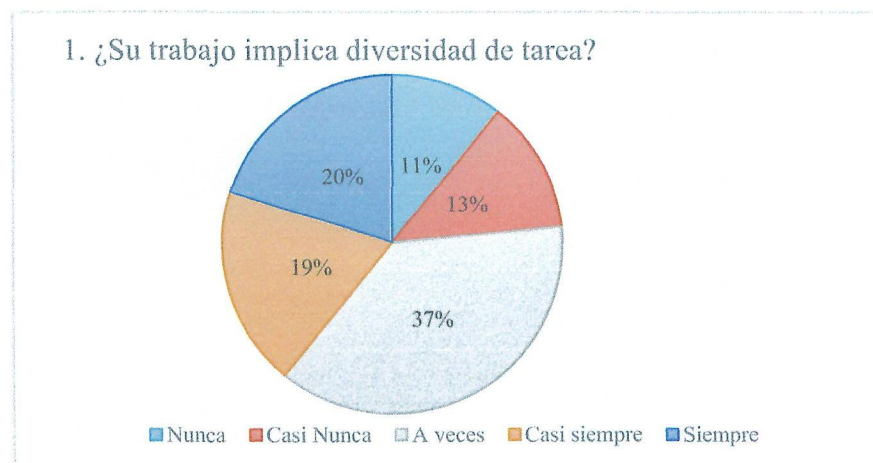
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tarea?

4. Tabla: Diversidad

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	33	11%
2	Casi Nunca	40	13%
3	A veces	116	37%
4	Casi siempre	59	19%
5	Siempre	62	20%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

5. Figura: Diversidad



Elaborado por: *Autor del proyecto*

La primera pregunta, específicamente en el indicador diversidad de tareas, los resultados muestran que el 37% de los encuestados manifiesta que a veces su trabajo implica diversidad de actividades, mientras que un 39% señala que casi siempre y siempre realiza tareas variadas. Sin embargo, un 24% de los trabajadores indica que nunca o casi nunca su labor

presenta diversidad de tareas. Se puede decir que esta situación evidencia que, aunque una parte significativa del personal desempeña funciones diversas, existe un grupo importante que realiza actividades repetitivas y poco variadas, lo cual puede generar monotonía, desmotivación y fatiga laboral.

2. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles o complicadas?

5. Tabla: Dificultad

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	32	10%
2	Casi Nunca	39	13%
3	A veces	127	41%
4	Casi siempre	56	18%
5	Siempre	56	18%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

6. Figura: Dificultad



Elaborado por: El autor del proyecto

En cuanto al indicador dificultad de la pregunta numero dos sobre las tareas, el 41% de los trabajadores señala que a veces sus actividades son difíciles, mientras que un 36% manifiesta que casi siempre o siempre enfrenta tareas complejas. Por otra parte, un 23% indica que nunca o casi nunca percibe dificultad en sus funciones. Con estos resultados se evidencian

que una parte significativa del personal enfrenta exigencias laborales moderadas y altas. La complejidad de las tareas puede generar presión y contribuir al estrés laboral.

3. ¿Las tareas que usted realiza están en desacuerdo con sus habilidades y destrezas?

6. Tabla: Pertinencia

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	28	9%
2	Casi Nunca	41	13%
3	A veces	118	38%
4	Casi siempre	67	22%
5	Siempre	56	18%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

7. Figura: Pertinencia



Elaborado por: El autor del proyecto

La pregunta que busca determinar el indicador pertinencia de las tareas, el 38% de los trabajadores manifiesta que a veces las actividades que realiza no están acordes con sus habilidades y destrezas, mientras que un 40% señala que casi siempre o siempre existe dicha incongruencia. Por otro lado, un 22% indica que nunca o casi nunca percibe esta situación.

Estos resultados evidencian una asignación de funciones parcialmente inadecuada. La falta de correspondencia entre habilidades y tareas puede incrementar el estrés laboral.

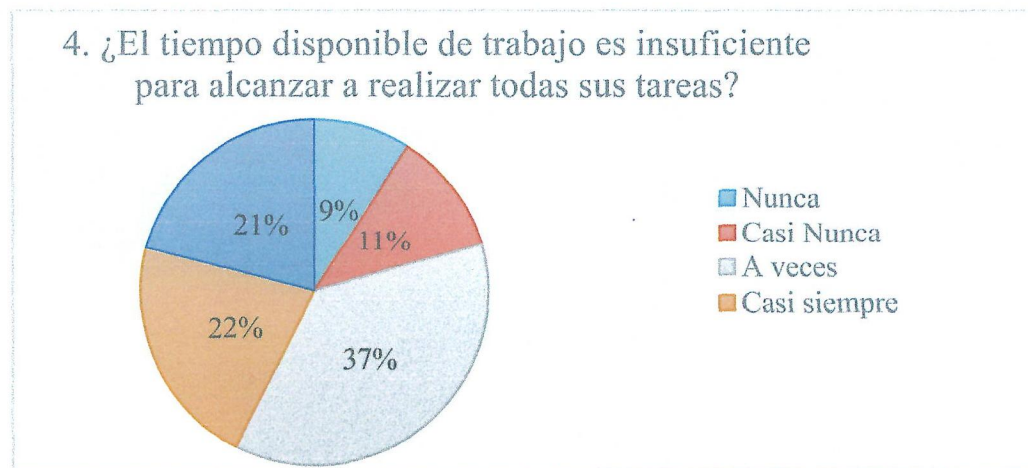
4. ¿El tiempo disponible de trabajo es insuficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?

7. Tabla: Tiempo

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	28	9%
2	Casi Nunca	36	12%
3	A veces	114	37%
4	Casi siempre	67	22%
5	Siempre	65	21%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

8. Figura: Tiempo



Elaborado por: El autor del proyecto

Con el análisis para el indicador del tiempo disponible para la realización de las tareas, el 37% de los trabajadores manifiesta que a veces el tiempo resulta insuficiente, mientras que un 43% menciona que casi siempre o siempre no logra cumplir con todas sus actividades dentro del horario laboral. En contraste, un 21% indica que nunca o casi nunca enfrenta esta dificultad.

Los resultados evidencian un conocimiento generalizado de presión por tiempo de trabajo. Esta situación puede generar sobrecarga y contribuir al estrés laboral.

3.1.1.1. Análisis de las hipótesis primera dimensión: contenido y características.

En la primera hipótesis plantea que el contenido y las características de la tarea complican la realización de las actividades laborales de los trabajadores de Mongarci S.A. Para poder comprobar esa hipótesis se utilizó el consolidado de resultados correspondiente a las cuatro interrogantes que conforman esta dimensión: diversidad de tareas, dificultad de las actividades, adecuación de las funciones a las habilidades del trabajador y suficiencia del tiempo disponible para cumplir con las labores asignadas.

Con el análisis se obtuvieron como respuestas afirmativas las categorías “Casi siempre” y “Siempre”, debido a que ambas manifiestan la presencia constante de problemas asociadas al contenido y características de la tarea. Los resultados detallan que el 20% de los trabajadores manifestó que casi siempre y el 19% que siempre estas situaciones complican la realización de sus actividades laborales. Al agrupar ambas categorías, se obtiene un 39% de respuestas afirmativas.

Por otra parte, la condición “A veces” concentra el 38% de las respuestas, lo que evidencia que una parte importante de los trabajadores percibe estas dificultades de manera ocasional. Por su parte, las opciones “Nunca” y “Casi nunca” representan en conjunto el 23%, indicando que una parte minoritaria no percibe complicaciones relacionadas con esta dimensión.

En consecuencia, los resultados del análisis de datos permiten concluir que el contenido y las características de la tarea sí influyen en la realización de las actividades laborales, al evidenciarse una presencia relevante de respuestas afirmativas y ocasionales. Por lo tanto, la hipótesis uno se acepta.

3.1.2. Carga de trabajo

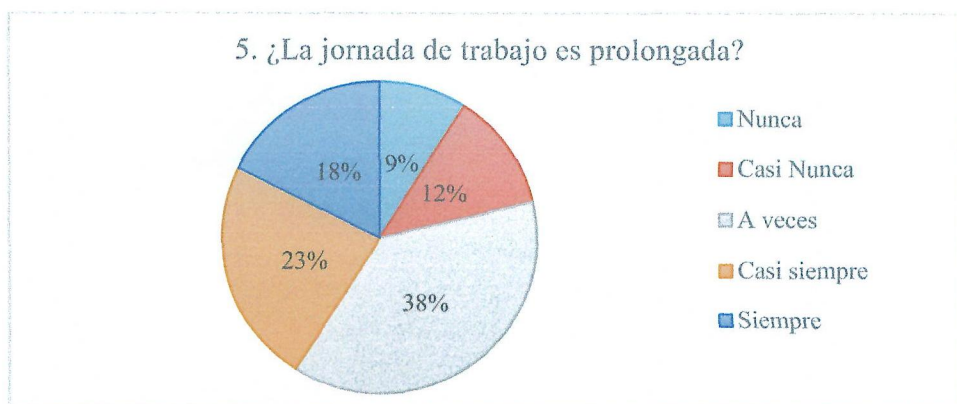
5. ¿La jornada de trabajo es prolongada?

8. Tabla: Jornada extensa

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	28	9%
2	Casi Nunca	38	12%
3	A veces	117	38%
4	Casi siempre	72	23%
5	Siempre	55	18%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

9. Figura: Jornada extensa



Elaborado por: El autor del proyecto

Esta pregunta busca conocer la jornada que se prolonga en el trabajo, el 38% de los trabajadores señala que a veces su jornada de trabajo es prolongada, mientras que un 41% manifiesta que casi siempre o siempre labora más tiempo del establecido. Por otro lado, un 21% indica que nunca o casi nunca enfrenta jornadas extensas. Estos resultados evidencian una carga horaria elevada para una parte importante del personal. La prolongación de la jornada laboral puede incrementar el cansancio y el estrés laboral.

6. ¿Hay rotación en el turno de trabajo?

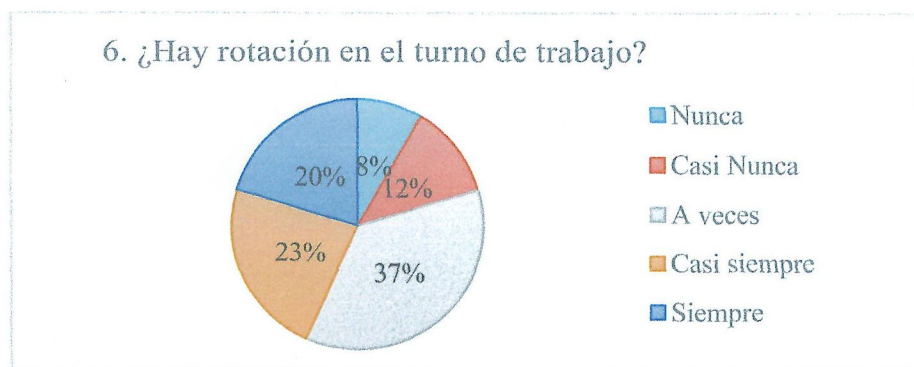
9. Tabla: Rotación

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	26	8%

2	Casi Nunca	37	12%
3	A veces	113	36%
4	Casi siempre	71	23%
5	Siempre	63	20%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

10. Figura: Rotación



Elaborado por: El autor del proyecto

Respecto al indicador rotación de turnos, el 36% de los trabajadores manifiesta que a veces existe rotación en el turno de trabajo, mientras que un 43% señala que casi siempre o siempre se presentan cambios de turno. En contraste, un 20% indica que nunca o casi nunca enfrenta esta situación. Los resultados evidencian una rotación frecuente de turnos para una parte significativa del personal. Esta condición puede afectar los ritmos de descanso y contribuir al estrés laboral.

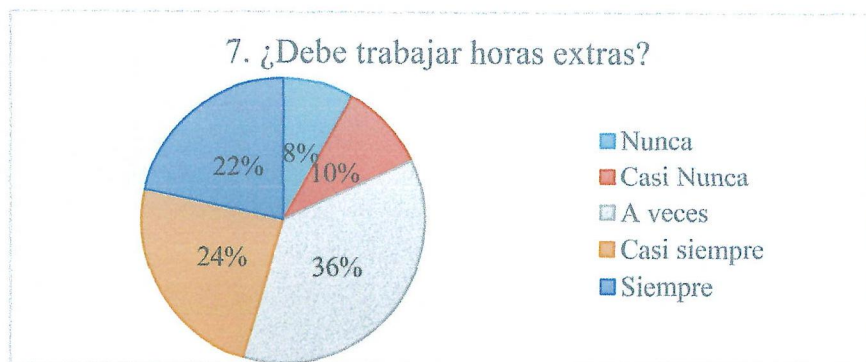
7. ¿Debe trabajar horas extras?

10. Tabla: Horas extras

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	25	8%
2	Casi Nunca	31	10%
3	A veces	113	36%
4	Casi siempre	74	24%
5	Siempre	67	22%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

11. Figura: Horas Extras



Elaborado por: El autor del proyecto

En relación con el indicador horas extras, el 36% de los trabajadores manifiesta que a veces debe laborar tiempo adicional, mientras que un 46% indica que casi siempre o siempre realiza horas extras. Por otro lado, un 18% señala que nunca o casi nunca enfrenta esta situación. Los resultados reflejan una alta exigencia de tiempo laboral adicional. La realización frecuente de horas extras puede generar fatiga y aumentar el estrés laboral.

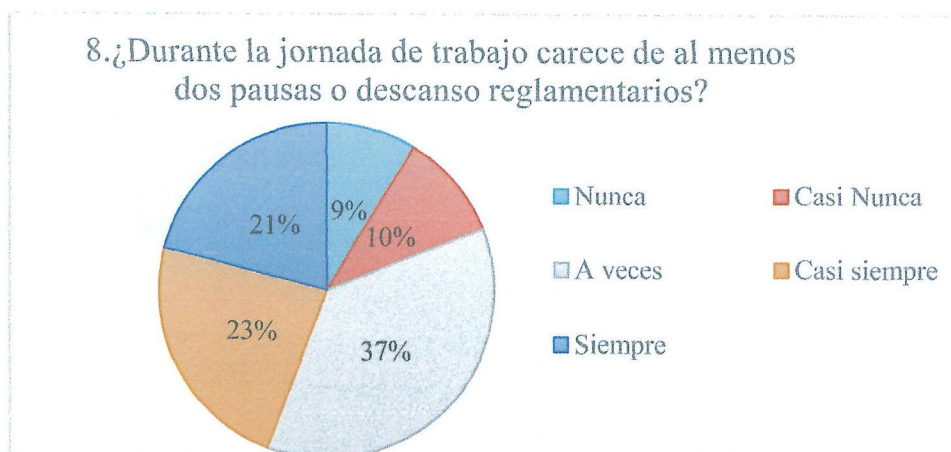
8. ¿Durante la jornada de trabajo carece de al menos dos pausas o descanso reglamentarios?

11. Tabla: Descanso

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	27	9%
2	Casi Nunca	32	10%
3	A veces	114	37%
4	Casi siempre	72	23%
5	Siempre	65	21%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

12. Figura: Descanso



Elaborado por: El autor del proyecto

En cuanto al indicador descanso durante la jornada laboral, el 37% de los trabajadores manifiesta que a veces carece de al menos dos pausas reglamentarias, mientras que un 44% señala que casi siempre o siempre no dispone de los descansos establecidos. En contraste, un 19% indica que nunca o casi nunca enfrenta esta situación. Los resultados evidencian una insuficiente recuperación durante la jornada laboral. La falta de pausas adecuadas puede incrementar el cansancio y el estrés laboral.

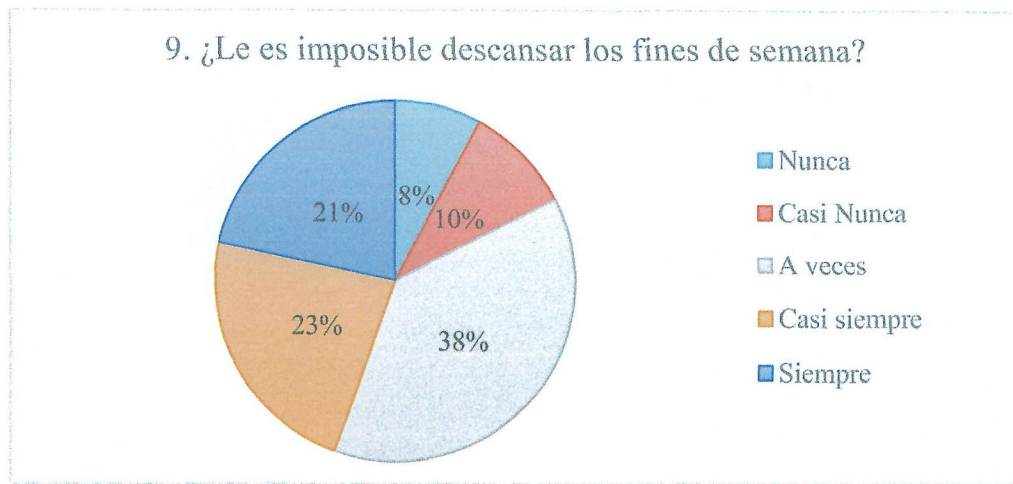
9. ¿Le es imposible descansar los fines de semana?

12. Tabla: Descanso

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	24	8%
2	Casi Nunca	30	10%
3	A veces	118	38%
4	Casi siempre	71	23%
5	Siempre	67	22%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

13. Figura: Descanso



Elaborado por: El autor del proyecto

Respecto al indicador descanso durante los fines de semana, el 38% de los trabajadores manifiesta que a veces le es imposible descansar, mientras que un 45% señala que casi siempre o siempre no logra desconectarse de sus labores. Por otro lado, un 18% indica que nunca o casi nunca enfrenta esta dificultad. Estos resultados evidencian una limitada recuperación del tiempo personal. La falta de descanso semanal constituye un factor que incrementa el estrés laboral.

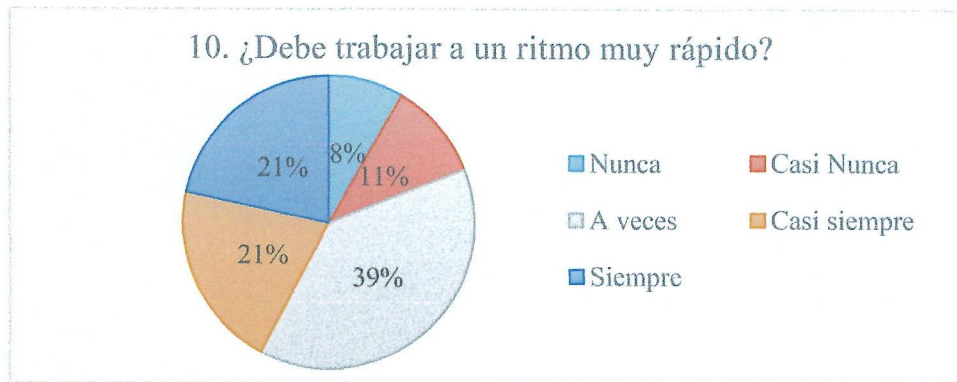
10. ¿Debe trabajar a un ritmo muy rápido?

13. Tabla: Ritmo Laboral

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	26	8%
2	Casi Nunca	33	11%
3	A veces	120	39%
4	Casi siempre	64	21%
5	Siempre	67	22%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

14. Figura: Ritmo Laboral



Elaborado por: El autor del proyecto

En relación con el indicador ritmo de trabajo, el 39% de los trabajadores manifiesta que a

En relación con el indicador ritmo laboral, el 39% de los trabajadores manifiesta que a veces debe trabajar a un ritmo muy rápido, mientras que un 43% señala que casi siempre o siempre enfrenta esta exigencia. En contraste, un 19% indica que nunca o casi nunca trabaja bajo un ritmo acelerado. Los resultados evidencian una presión constante en la ejecución de las tareas. El ritmo laboral acelerado puede contribuir al cansancio y al estrés laboral.

3.1.2.1. Análisis de las hipótesis segunda dimensión: carga de trabajo

La segunda hipótesis plantea que la carga de trabajo genera cansancio en los trabajadores de Mongarci S.A.. Esta dimensión fue evaluada mediante seis interrogantes relacionadas con la jornada laboral prolongada, la rotación de turnos, la realización de horas extras, la ausencia de pausas reglamentarias, la dificultad para descansar los fines de semana y la exigencia de mantener un ritmo de trabajo acelerado.

Para la comprobación de la hipótesis se consideraron como respuestas afirmativas las categorías “Casi siempre” y “Siempre”, por reflejar una percepción constante de sobrecarga laboral. De acuerdo con el consolidado de resultados, el 23% de las respuestas se ubican en la opción “Casi siempre” y el 21% en “Siempre”, lo que representa un 44% de percepción afirmativa respecto a la presencia de una carga de trabajo elevada. Asimismo, el

37% de los trabajadores indicó que estas condiciones se presentan “A veces”, evidenciando que una parte considerable de los colaboradores experimenta cansancio de forma ocasional.

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que la carga de trabajo constituye un factor relevante en la generación de cansancio en los trabajadores de Mongarci S.A., ya que un porcentaje significativo percibe de manera frecuente exigencias laborales elevadas. En función de lo expuesto, la hipótesis planteada se acepta, al comprobarse que las condiciones asociadas a la carga de trabajo influyen de manera directa en el bienestar físico y mental del personal.

3.1.3. Exigencias laborales

11. ¿Se hace inducción al personal nuevo?

14. Tabla: Inducción

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	25	8%
2	Casi Nunca	31	10%
3	A veces	110	35%
4	Casi siempre	74	24%
5	Siempre	70	23%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

15. Figura: Inducción



Elaborado por: El autor del proyecto

En cuanto al indicador inducción al personal nuevo, el 35% de los trabajadores señala que a veces se realiza este proceso, mientras que un 47% manifiesta que casi siempre o siempre recibe inducción al ingresar a la empresa. Por otro lado, un 18% indica que nunca o casi nunca

se lleva a cabo la inducción. Los resultados evidencian que la inducción no se aplica de manera uniforme a todo el personal. La ausencia de una inducción adecuada puede generar inseguridad y estrés laboral.

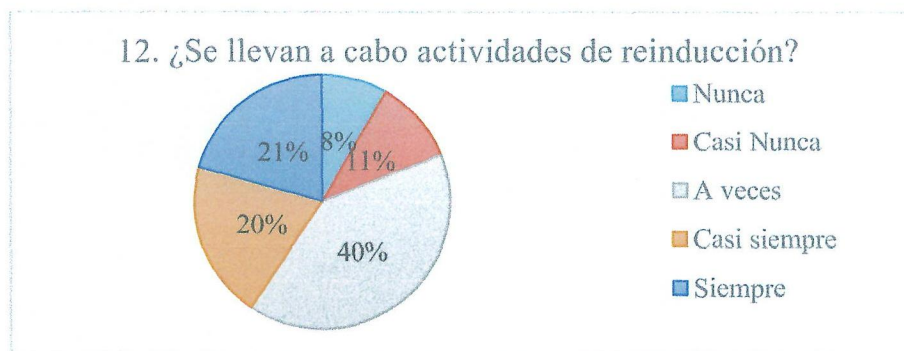
12. ¿Se llevan a cabo actividades de reinducción?

15. Tabla: Reinducción

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	26	8%
2	Casi Nunca	33	11%
3	A veces	125	40%
4	Casi siempre	62	20%
5	Siempre	64	21%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

16. Figura: Reinducción



Elaborado por: El autor del proyecto

Respecto al indicador reinducción del personal, el 40% de los trabajadores manifiesta que a veces se desarrollan actividades de reinducción, mientras que un 41% señala que casi siempre o siempre recibe este tipo de actualización. En contraste, un 19% indica que nunca o casi nunca se realizan procesos de reinducción. Los resultados evidencian una aplicación irregular de estas actividades. La falta de refuerzo en la orientación laboral puede generar confusión y estrés laboral.

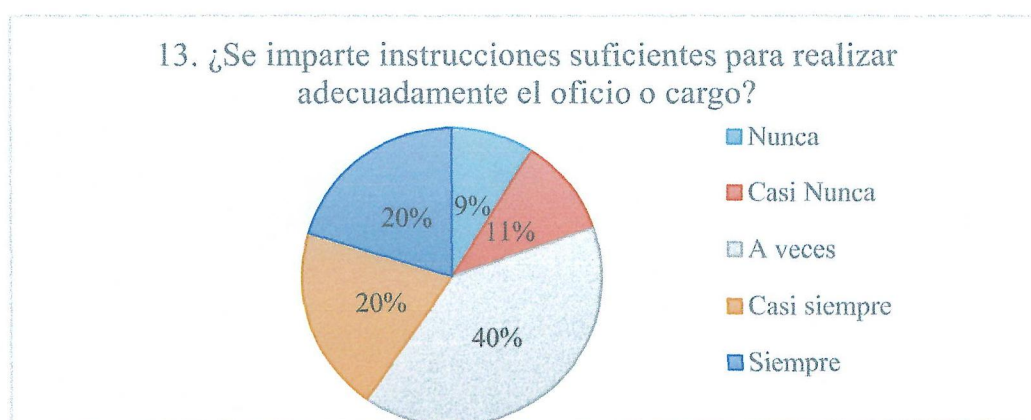
13. ¿Se imparte instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o cargo?

16. Tabla: Instrucción

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	28	9%
2	Casi Nunca	33	11%
3	A veces	124	40%
4	Casi siempre	62	20%
5	Siempre	63	20%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

17. Figura: Instrucción



Elaborado por: El autor del proyecto

En relación con el indicador instrucción para el desempeño del cargo, el 40% de los trabajadores manifiesta que a veces recibe instrucciones suficientes para realizar adecuadamente sus funciones, mientras que un 40% señala que casi siempre o siempre cuenta con la orientación necesaria. Por otro lado, un 20% indica que nunca o casi nunca recibe instrucciones claras. Estos resultados evidencian deficiencias en la comunicación y orientación laboral. La falta de instrucciones adecuadas puede generar inseguridad y aumentar el estrés laboral.

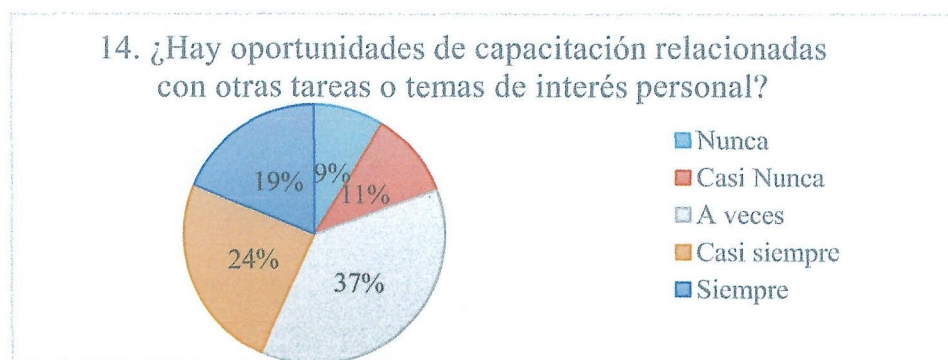
14. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con otras tareas o temas de interés personal?

17. Tabla: Capacitación

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	27	9%
2	Casi Nunca	33	11%
3	A veces	116	37%
4	Casi siempre	76	25%
5	Siempre	58	19%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

18. Figura: Capacitación



Elaborado por: El autor del proyecto

Respecto al indicador capacitación, el 37% de los trabajadores manifiesta que a veces existen oportunidades de capacitación relacionadas con otras tareas o temas de interés personal, mientras que un 44% señala que casi siempre o siempre accede a este tipo de formación. En contraste, un 20% indica que nunca o casi nunca cuenta con oportunidades de capacitación. Los resultados evidencian una oferta formativa parcialmente insuficiente. La limitada capacitación puede afectar el desempeño y generar estrés laboral.

15. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades personales?

18. Tabla: Satisfacción salarial

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	27	9%
2	Casi Nunca	31	10%
3	A veces	116	37%
4	Casi siempre	73	24%
5	Siempre	63	20%

Total	310	100%
<i>Elaborado por: El autor del proyecto</i>		

19. Figura: Satisfacción salarial



Elaborado por: El autor del proyecto

En relación con la satisfacción salarial, el 37% de los trabajadores manifiesta que a veces el salario les permite cubrir sus necesidades personales, mientras que un 44% señala que casi siempre o siempre lo logra. No obstante, un 19% indica que nunca o casi nunca el salario es suficiente. Estos resultados reflejan una percepción salarial moderada. La insatisfacción salarial puede constituirse en un factor generador de estrés laboral.

3.1.3.1. Análisis de las hipótesis tercera dimensión: Exigencia laborales

La tercera hipótesis plantea que las exigencias laborales existentes en Mongarci S.A. no mantienen conformes a los trabajadores. Esta dimensión se evaluó a través de cinco interrogantes relacionadas con los procesos de inducción y reinducción, la claridad de las instrucciones para el desempeño del cargo, las oportunidades de capacitación y la satisfacción del salario frente a las necesidades personales.

Para el análisis se consideraron como respuestas afirmativas las categorías “Casi siempre” y “Siempre”, ya que reflejan una percepción favorable respecto a las exigencias laborales y a las condiciones que la empresa brinda a sus trabajadores. De acuerdo con los resultados consolidados, el 22% de las respuestas se ubican en la opción “Casi siempre” y

el 21% en “Siempre”, lo que representa un 43% de valoración afirmativa. Por otro lado, el 38% de los trabajadores manifestó que estas condiciones se presentan “A veces”, evidenciando una percepción intermedia o irregular en relación con las exigencias laborales.

Asimismo, el 19% de las respuestas se concentran en las categorías “Nunca” y “Casi nunca”, lo que indica que una parte minoritaria de los trabajadores percibe deficiencias constantes en los procesos de inducción, capacitación e incentivos económicos. Sin embargo, los resultados globales muestran que una proporción importante del personal no se siente plenamente conforme con las exigencias laborales y los beneficios asociados a estas.

En función de los resultados obtenidos, se concluye que las exigencias laborales en Mongarci S.A. no mantienen conformes a la mayoría de los trabajadores de manera constante, por lo cual la hipótesis planteada se acepta, evidenciándose la necesidad de fortalecer los procesos de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción y el bienestar laboral.

3.1.4. Factores disociativos

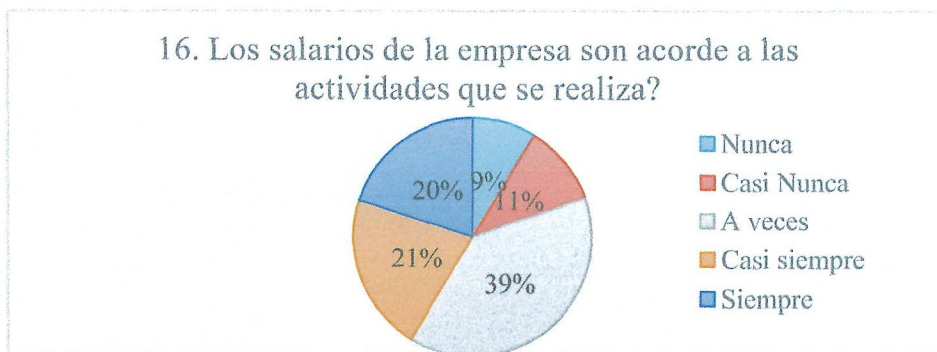
16. ¿Los salarios de la empresa son acordes a las actividades que se realiza?

19. Tabla: Satisfacción salarial

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	27	9%
2	Casi Nunca	34	11%
3	A veces	121	39%
4	Casi siempre	66	21%
5	Siempre	62	20%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

20. Figura: Satisfacción salarial



Elaborado por: El autor del proyecto

En cuanto a la percepción de que los salarios son acordes a las actividades realizadas, el 39% de los trabajadores manifiesta que a veces existe correspondencia entre salario y funciones. Asimismo, un 41% considera que casi siempre o siempre la remuneración es justa, mientras que un 20% indica que nunca o casi nunca lo es. Los resultados evidencian una valoración salarial intermedia. Esta percepción puede influir directamente en la motivación y el nivel de estrés laboral.

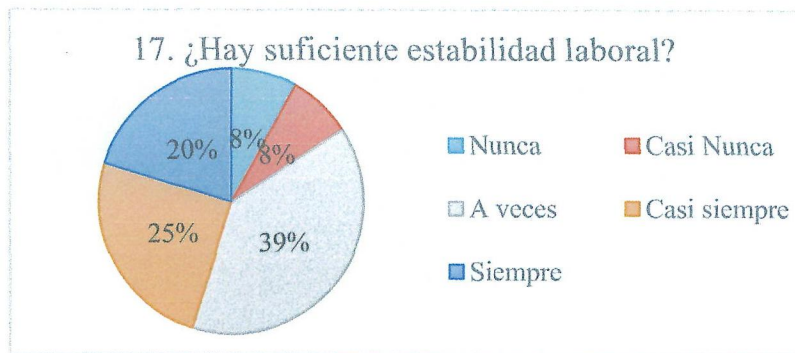
17. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?

20. Tabla: Estabilidad laboral

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	25	8%
2	Casi Nunca	24	8%
3	A veces	121	39%
4	Casi siempre	77	25%
5	Siempre	63	20%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

21. Figura: Estabilidad laboral



Elaborado por: El autor del proyecto

Respecto a la estabilidad laboral, el 39% de los trabajadores indica que a veces existe estabilidad en su empleo, mientras que un 45% manifiesta que casi siempre o siempre la percibe. Sin embargo, un 16% señala que nunca o casi nunca cuenta con estabilidad laboral. Los resultados reflejan una percepción moderada de seguridad en el empleo. La falta de estabilidad puede incrementar la incertidumbre y el estrés laboral.

18. ¿Su desempeño en el trabajo son reconocidos o valorados?

21. Tabla: Reconocimiento

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	26	8%
2	Casi Nunca	31	10%
3	A veces	116	37%
4	Casi siempre	76	25%
5	Siempre	61	20%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

22. Figura: Reconocimiento



Elaborado por: El autor del proyecto

En relación con el reconocimiento del desempeño laboral, el 37% de los trabajadores manifiesta que a veces su trabajo es reconocido o valorado por la empresa. Asimismo, un 45% indica que casi siempre o siempre recibe reconocimiento, mientras que un 18% señala que nunca o casi nunca es valorado. Los resultados muestran una percepción de reconocimiento moderada. La falta de reconocimiento puede incidir negativamente en la motivación y generar estrés laboral.

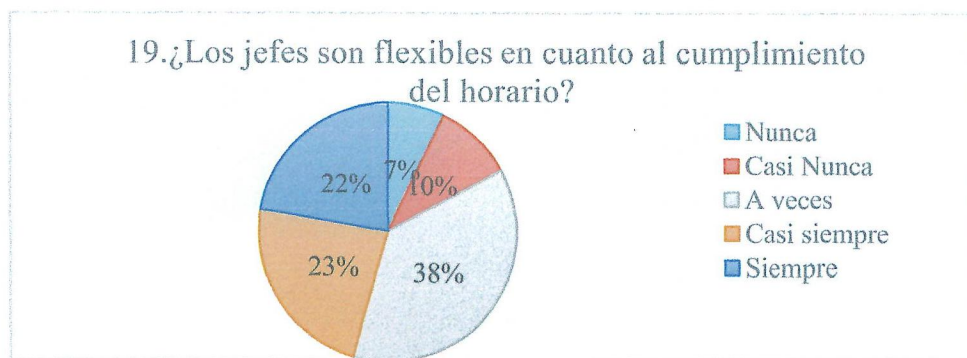
19. ¿Los jefes son flexibles en cuanto al cumplimiento del horario?

22. Tabla: Cumplimiento horario

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	22	7%
2	Casi Nunca	31	10%
3	A veces	116	37%
4	Casi siempre	72	23%
5	Siempre	69	22%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

23. Figura: Cumplimiento horario



Elaborado por: El autor del proyecto

En cuanto a la flexibilidad en el cumplimiento del horario, el 37% de los trabajadores señala que a veces los jefes muestran flexibilidad, mientras que un 45% manifiesta que casi siempre o siempre existe dicha flexibilidad. No obstante, un 17% indica que nunca o casi nunca se presenta esta condición. Los resultados reflejan una percepción intermedia de flexibilidad laboral. La rigidez horaria puede convertirse en un factor generador de estrés laboral.

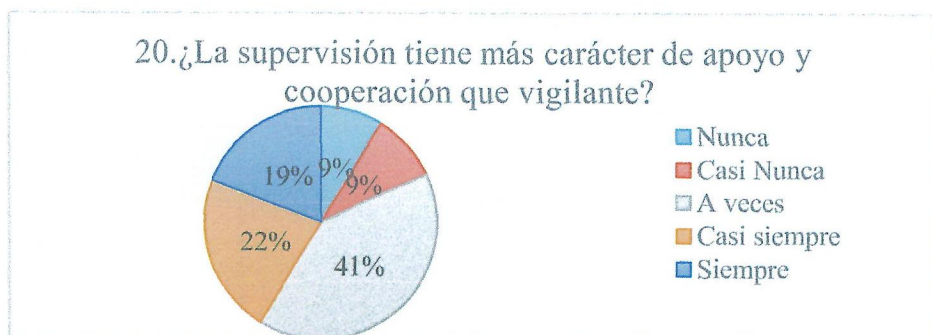
20. ¿La supervisión tiene más carácter de apoyo y cooperación que vigilante?

23. Tabla: Supervisión

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	27	9%
2	Casi Nunca	29	9%
3	A veces	126	41%
4	Casi siempre	69	22%
5	Siempre	59	19%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

24. Figura 25 Supervisión



Elaborado por: El autor del proyecto

Respecto a la supervisión con enfoque de apoyo y cooperación, el 41% de los trabajadores manifiesta que a veces la supervisión presenta estas características. Asimismo, un 41% señala que casi siempre o siempre recibe una supervisión orientada al apoyo, mientras que un 18% indica que nunca o casi nunca ocurre. Los resultados evidencian una percepción moderada del estilo de supervisión. Un enfoque excesivamente vigilante puede incrementar los niveles de estrés laboral.

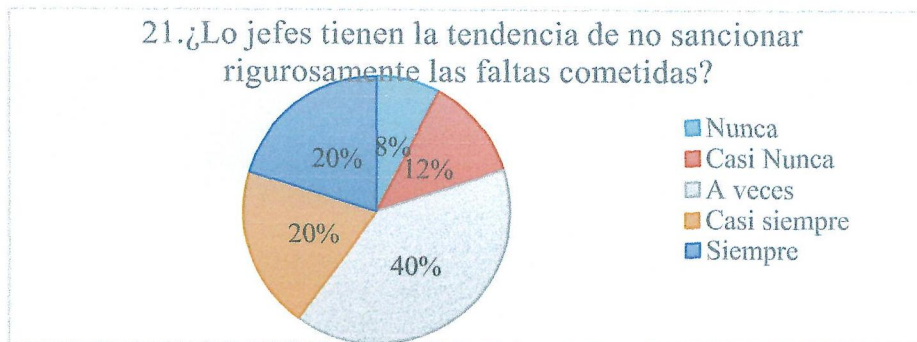
21. ¿Lo jefes tienen la tendencia de no sancionar rigurosamente las faltas cometidas?

24. Tabla: Sanciones

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	24	8%
2	Casi Nunca	38	12%
3	A veces	124	40%
4	Casi siempre	61	20%
5	Siempre	63	20%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

25. Figura: Sanciones



Elaborado por: El autor del proyecto

En relación con la aplicación de sanciones, el 40% de los trabajadores indica que a veces los jefes no sancionan rigurosamente las faltas cometidas. Asimismo, un 40% manifiesta que casi siempre o siempre existe flexibilidad en la aplicación de sanciones, mientras que un 20% señala que nunca o casi nunca ocurre. Los resultados reflejan una percepción intermedia sobre el manejo disciplinario. La aplicación inconsistente de sanciones puede generar incertidumbre y estrés laboral.

3.1.4.1. Análisis de la hipótesis cuarta dimensión: Factores disociativos

La cuarta hipótesis plantea que las condiciones organizacionales relacionadas con la remuneración, estabilidad laboral, reconocimiento, flexibilidad horaria, supervisión y régimen de sanciones no mantienen conformes a los trabajadores de Mongarci S.A.. Esta dimensión fue evaluada mediante seis interrogantes que permiten analizar la percepción del personal respecto a la gestión administrativa y al trato recibido dentro de la organización.

Para el análisis se consideraron como respuestas afirmativas las categorías “Casi siempre” y “Siempre”, por reflejar una valoración positiva de las condiciones laborales evaluadas. De acuerdo con el consolidado de resultados, el 23% de las respuestas se ubican en la opción “Casi siempre” y el 20% en “Siempre”, lo que representa un 43% de percepción afirmativa. Por su parte, el 39% de los trabajadores indicó la opción “A veces”, lo que evidencia una percepción intermedia o irregular respecto a estas condiciones.

Asimismo, el 18% de las respuestas se concentran en las categorías “Nunca” y “Casi nunca”, lo que indica que una parte del personal percibe deficiencias constantes en aspectos como la equidad salarial, la estabilidad laboral, el reconocimiento del desempeño y el estilo de supervisión. Estos resultados reflejan que, aunque existen prácticas organizacionales valoradas positivamente por algunos trabajadores, dichas condiciones no se presentan de manera constante ni generalizada en la empresa.

En consecuencia, se concluye que las condiciones organizacionales evaluadas no mantienen conformes a la mayoría de los trabajadores de Mongarci S.A., por lo cual la hipótesis planteada se acepta, evidenciando la necesidad de implementar mejoras en las políticas de gestión del talento humano y en los mecanismos de motivación y reconocimiento laboral.

3.1.5. Interacción social

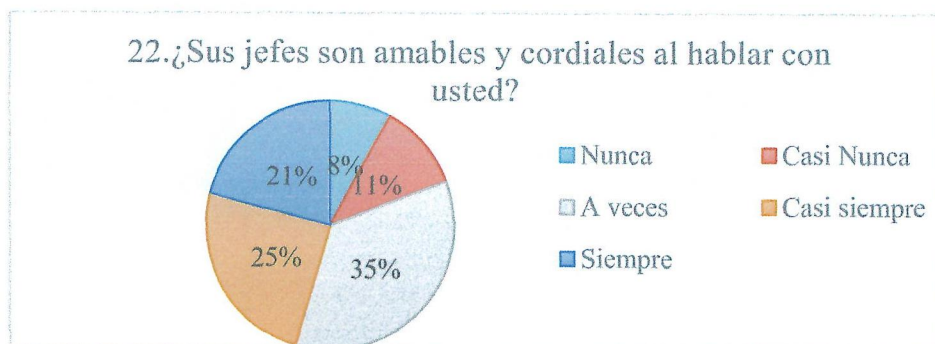
22. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?

25. Tabla: Amabilidad

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	25	8%
2	Casi Nunca	35	11%
3	A veces	109	35%
4	Casi siempre	76	25%
5	Siempre	65	21%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

26. Figura: Amabilidad



Elaborado por: El autor del proyecto

En relación con el reconocimiento del desempeño laboral, el 37% de los trabajadores manifiesta que a veces su trabajo es reconocido o valorado por la empresa. Asimismo, un 45% indica que casi siempre o siempre recibe reconocimiento, mientras que un 18% señala que nunca o casi nunca es valorado. Los resultados muestran una percepción de reconocimiento moderada. La falta de reconocimiento puede incidir negativamente en la motivación y generar estrés laboral.

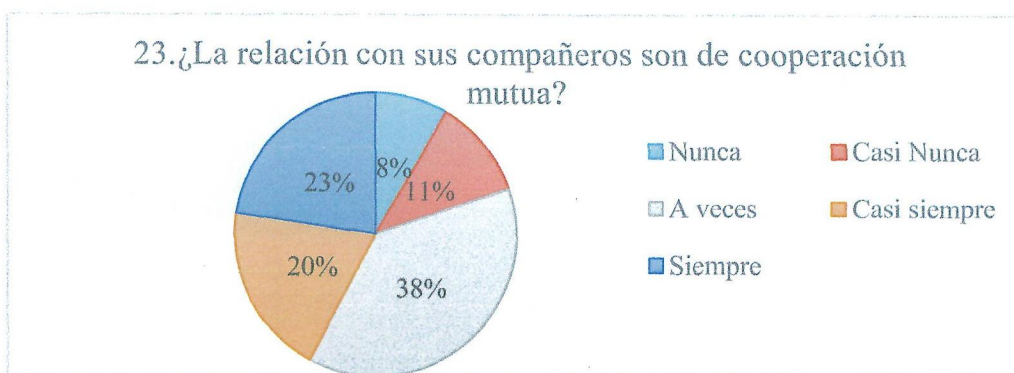
23. ¿La relación con sus compañeros son de cooperación mutua?

26. Tabla: Cooperación

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	26	8%
2	Casi Nunca	35	11%
3	A veces	118	38%
4	Casi siempre	61	20%
5	Siempre	70	23%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

27. Figura: Cooperación



Elaborado por: El autor del proyecto

El 38% de los trabajadores de Mongarci S.A. manifiesta que a veces existe cooperación mutua entre compañeros, mientras que un 43% señala que casi siempre o siempre se mantiene una relación colaborativa en el entorno laboral. No obstante, un 19% indica que nunca o casi nunca percibe cooperación, lo cual refleja la presencia de oportunidades de mejora en el trabajo en equipo y en el fortalecimiento de la interacción social dentro de la organización.

24. ¿En general se entiende bien con sus compañeros de trabajo?

27. Tabla: Comprensión

N.	Escala	Frecuencia	%
1	Nunca	21	7%
2	Casi Nunca	25	8%
3	A veces	128	41%
4	Casi siempre	68	22%
5	Siempre	68	22%
Total		310	100%

Elaborado por: El autor del proyecto

28. Figura: Comprensión



Elaborado por: El autor del proyecto

El 41% de los trabajadores de Mongarci S.A. indica que a veces existe una adecuada comprensión con sus compañeros de trabajo, mientras que un 44% manifiesta que casi siempre o siempre mantiene una buena relación interpersonal. Sin embargo, un 15% señala que nunca o casi nunca logra un buen entendimiento, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la comunicación y el trabajo colaborativo dentro del entorno laboral.

3.1.5.1. Análisis de la hipótesis quinta dimensión: Interacción social

La quinta hipótesis plantea que no existe una adecuada interacción social entre los trabajadores de Mongarci S.A. Esta dimensión fue evaluada a través de tres interrogantes relacionadas con la amabilidad de los jefes, la cooperación entre compañeros y el nivel de comprensión existente en las relaciones laborales.

Para el análisis se consideraron como respuestas afirmativas las categorías “Casi siempre” y “Siempre”, al reflejar una percepción positiva de la interacción social dentro de la empresa. De acuerdo con los resultados consolidados, el 22% de las respuestas se ubican en la opción “Casi siempre” y el 22% en “Siempre”, lo que representa un 44% de percepción afirmativa respecto a la existencia de una adecuada interacción social. Por su parte, el 38% de los trabajadores indicó la opción “A veces”, evidenciando relaciones laborales que no siempre son constantes ni plenamente satisfactorias.

Adicionalmente, el 18% de las respuestas se concentran en las categorías “Nunca” y “Casi nunca”, lo que muestra que una parte de los trabajadores percibe deficiencias en la comunicación, el trato interpersonal y la cooperación dentro del entorno laboral. Estos resultados reflejan que, si bien existen relaciones sociales positivas entre algunos colaboradores, estas no se manifiestan de manera permanente ni generalizada en toda la organización.

En consecuencia, se concluye que la interacción social entre los trabajadores de Mongarci S.A. no es plenamente favorable para la mayoría del personal, por lo cual la hipótesis planteada se acepta, evidenciándose la necesidad de fortalecer las relaciones interpersonales y el clima laboral dentro de la empresa.

4. Propuesta

4.1. Título de la propuesta

Programa de Prevención y Reducción del estrés laboral.

4.2. Introducción

El estrés es conocido como una afectación en el bienestar humano que genera un sentimiento abrumador consistente en que los recursos son superados por las demandas del entorno, siendo esto muy frecuente en la actualidad, por lo que todas las personas la podemos padecer por diversos motivos y en diversas intensidades.

Debido a que no padecer de estrés actualmente se ha convertido en un reto (actualización tecnológica, sobrecarga laboral, competitividad) se requieren estrategias para contrarrestar las consecuencias que produce en nuestra vida y en nuestro cuerpo.

Dentro del entorno de trabajo el estrés laboral ha evolucionado hasta convertirse en una de las problemáticas más importantes dentro de las empresas en los últimos años, lo que se debe en gran parte a la crisis económica en la que está sumergida el país.

Factores como reducción de personal, bajas esperanzas de desarrollo personal dentro de las empresas, las fluctuaciones socioeconómicas y los obstáculos para sobrellevar en buena relación el trabajo con la vida personal, contribuyen al deterioro de la estabilidad emocional y del bienestar de los trabajadores.

Esto ha motivado a que diversas investigaciones se hayan direccionado hacia esta línea de trabajo, lo que ha permitido detectar las causas que lo provocan y como se puede proceder para su prevención y reducción.

4.3. Justificación

El estrés es una problemática provocada por múltiples factores y su origen no solo se limita al entorno de trabajo (sobrecarga, rutina, etc.), sino que su aparición se puede derivar de diversas causas.

El entorno de trabajo es un factor desencadenante primario en el principio y en el desarrollo del estrés laboral, tales como: la comunicación, el liderazgo, oportunidades de ascensos, políticas de trabajo y la integración de las personas que integran el entorno.

Las afectaciones generadas por esta problemática en la empresa y en los trabajadores permite demostrar que el mantener controlado el estrés genera diversos beneficios tanto para los mismos trabajadores como para la empresa. En los trabajadores destacan beneficios en la salud, calidad de vida, motivación, concentración, capacidad resolutive de imprevistos, mayor desempeño físico y mental, mientras que para la empresa se destaca un mayor rendimiento y desempeño laboral que se traducen en mejores resultados.

Por esta razón es importante para las empresas el elaborar un programa de acciones que permita prevenir y reducir el estrés laboral presente en los trabajadores para obtener una mayor productividad.

4.4. Objetivos

4.4.1. Objetivo general

- Prevenir y reducir el estrés laboral en los trabajadores de Mongarci S.A

4.4.2. Objetivos específicos

- Identificar situaciones de estrés laboral en los trabajadores de Mongarci S.A.
- Aprender estrategias de afrontamiento de estrés en los trabajadores de Mongarci S.A.
- Mejorar la resistencia al estrés en los trabajadores de Mongarci S.A.

4.5. Metodología

Los trabajadores de Mongarci S.A serán objeto de aplicación de una encuesta y un test de estrés, haciendo mayor énfasis en aquellos trabajadores que consideren que pueden beneficiarse del programa, a los cuales se les incentivara a participar activamente en el programa anti estrés laboral.

Además de brindar a los trabajadores un espacio de tiempo exclusivamente para expresar sus conflictos y reflexionar sobre sus acciones y reacciones con el propósito de hallar soluciones a los problemas existentes.

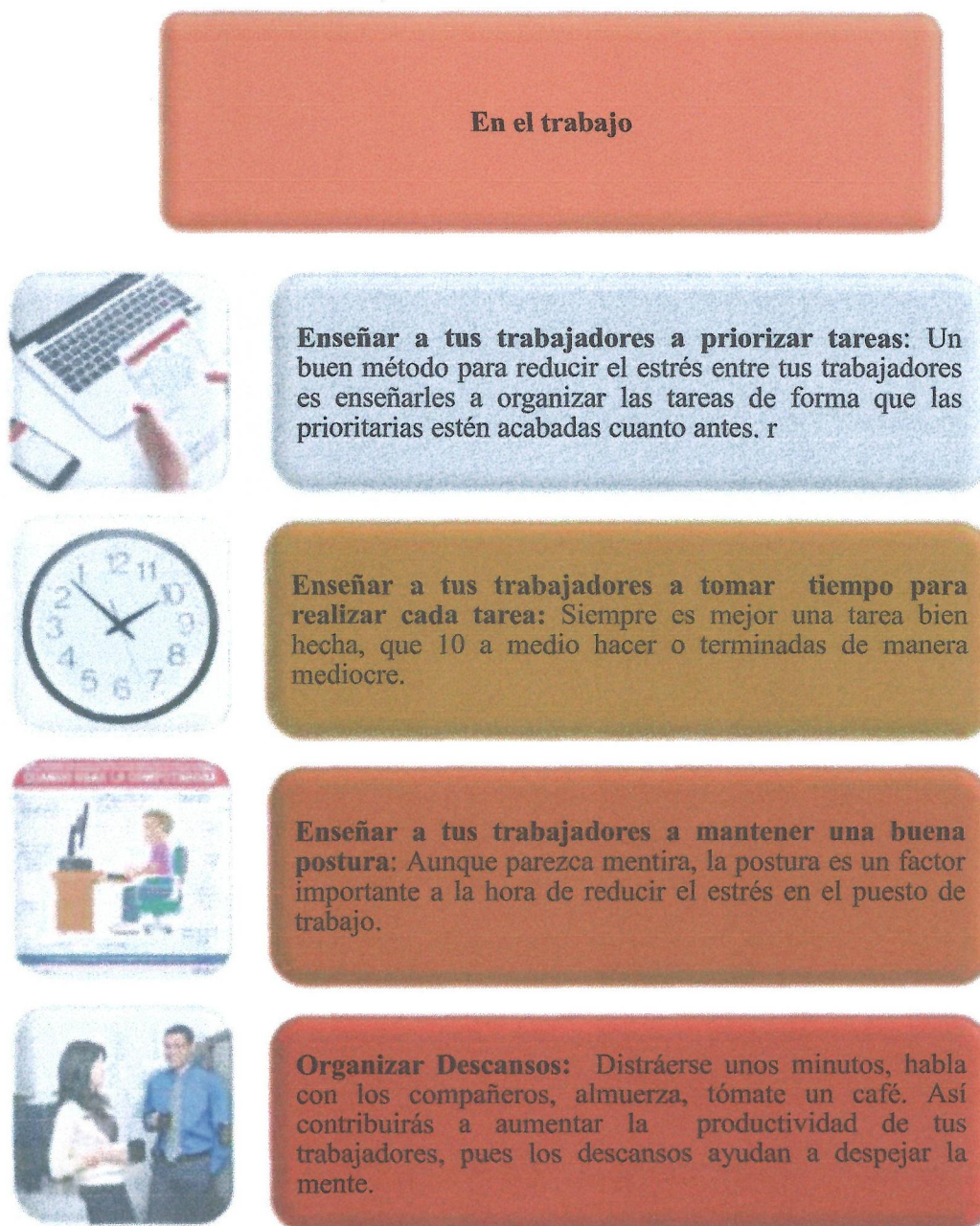
El propósito principal del grupo es generar un clima de confianza, de apertura y de sincera comunicación, que dé inicio a un cambio de actitud que permita mantener un ambiente de trabajo sano y estable.

4.6. Programa para prevenir y reducir el estrés laboral

Fase 1: Prevenir el estrés laboral

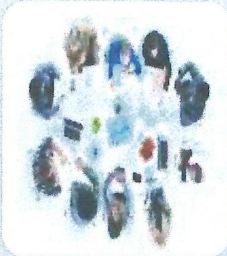
Difunde técnicas de prevención en los trabajadores:

29. Figura: prevención del estrés durante el trabajo



Elaborado por: *Autor del proyecto*

30. Figura: Prevención del estrés durante el trabajo



Dar pautas para organiza tu lugar de trabajo: Aunque no nos demos cuenta, nuestro ambiente en el trabajo influye en nuestra estabilidad mental.



Crear espacios confortables: Coloca plantas a tu alrededor. Las plantas tienen la facultad de crear un agradable ambiente en la oficina; permite escuchar música, tener pequeños espacios para reunion entre colegas (Cafeterias)



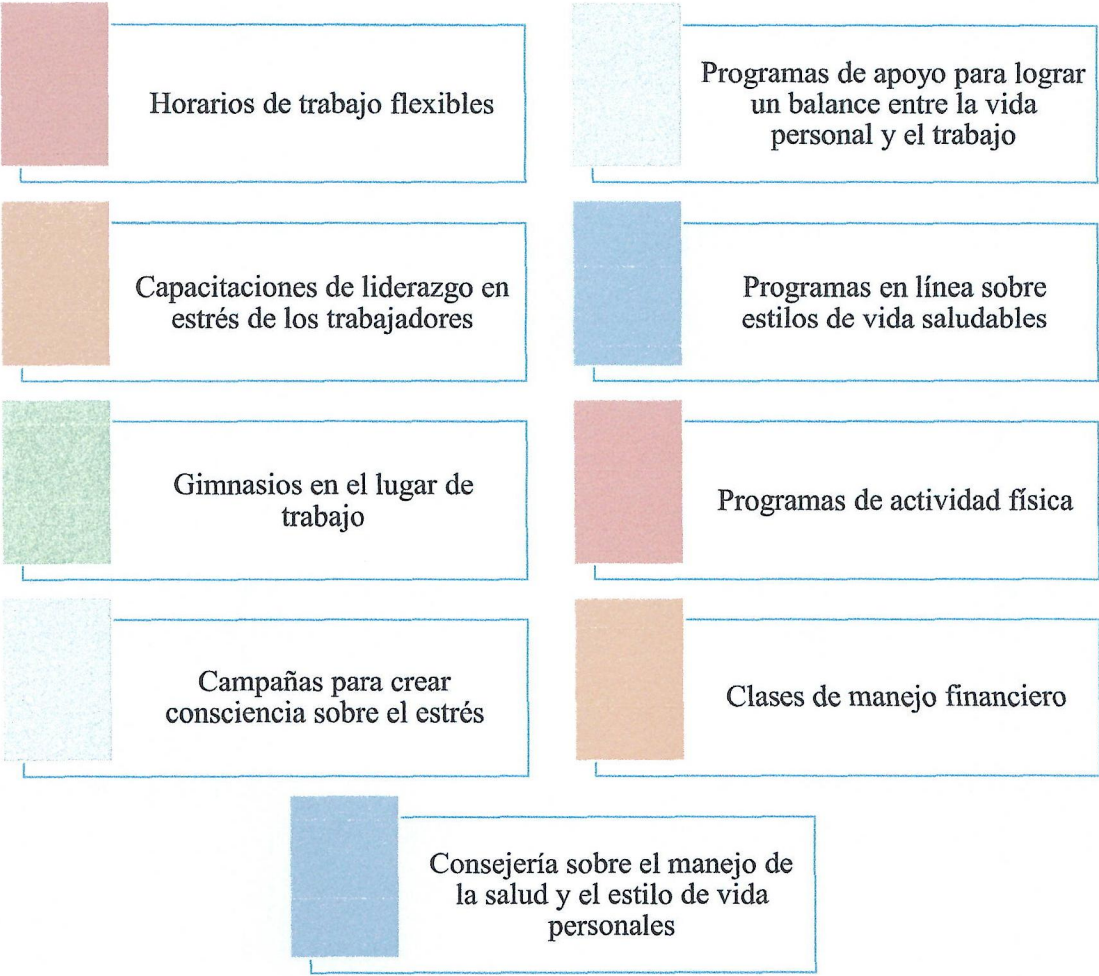
Establecer buenas relaciones con los compañeros: Este es el factor determinante para poder tolerar más o menos estrés. La red social, sentirse valorado por los compañeros, tenido en cuenta, apoyado en los momentos difíciles, sentirse entendido ante las dificultades, es la herramienta con la que contamos los humanos más potente para tolerar mejor lo que nos sobrepasa.



Enseñar a Delegar: Si usted está sobrecargado de tareas, una opción para tener una lista menos cargada es delegar; pero piense en los otros también, si ellos están como usted, lo único que hará es cambiar el problema de persona, pero el problema seguirá existiendo. La delegación bien entendida no pasar tareas que no apetecen hacer es una herramienta que contribuye al crecimiento organizativo, ayuda a la maduración y la adquisición de nuevos aprendizajes

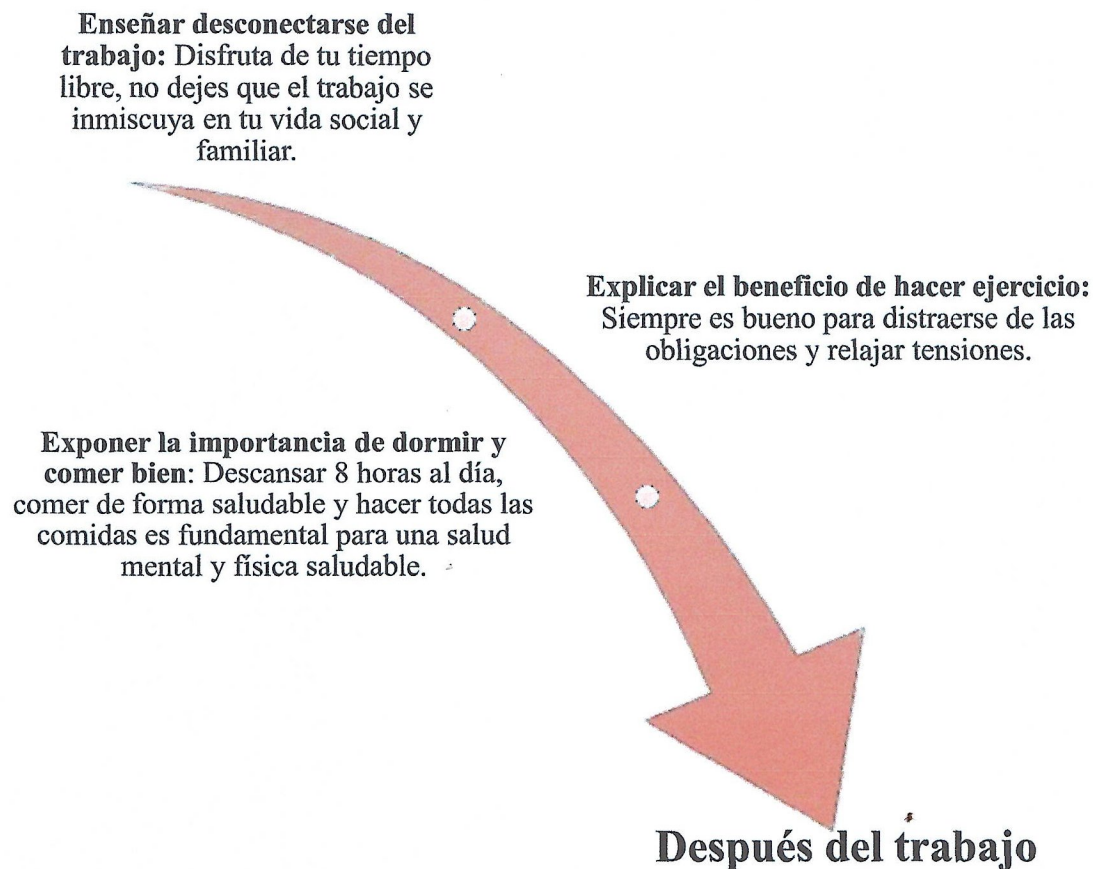
Elaborado por: *Autor del proyecto*

31. Figura: Prevención del estrés durante el trabajo



Elaborado por: *Autor del proyecto*

32. Figura: Prevención del estrés después del trabajo



Elaborado por: *Autor del proyecto*

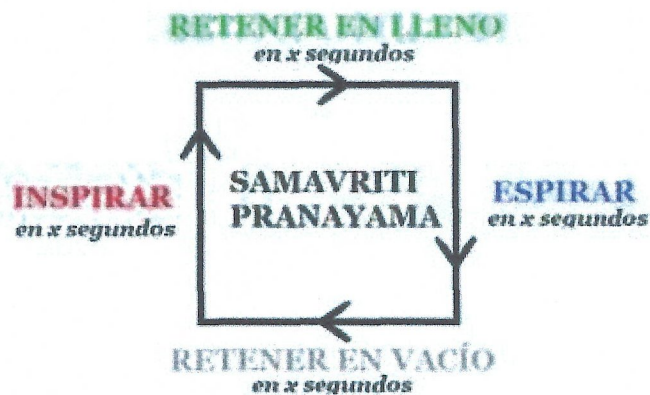
Fase 2: Reducir el estrés laboral

Difunde diversas técnicas de respiración, afrontamiento y relajación en tus trabajadores.

Técnica respiratoria:

33. Figura: Respiración cuadrada

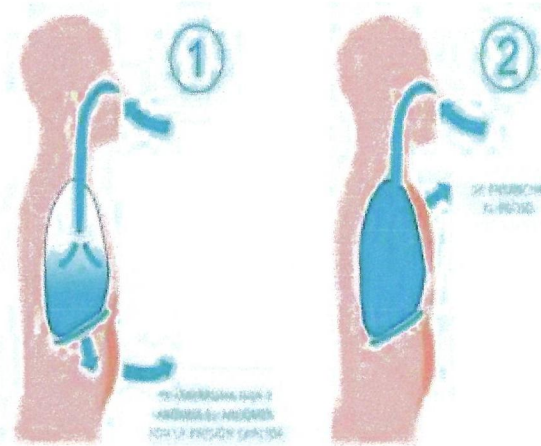
Elaborado por: *Autor del proyecto*



Respiración cuadrada:

La respiración cuadrada es la más sencilla de todas las técnicas de respiración. También se la conoce como samavriti pranayama. Podrías hacerla en la cama, 20 minutos antes de dormir. Te ayudará a relajarte y a descansar profundamente.

34. Figura: Respiración diafragmática o abdominal



Respiración diafragmática o abdominal:

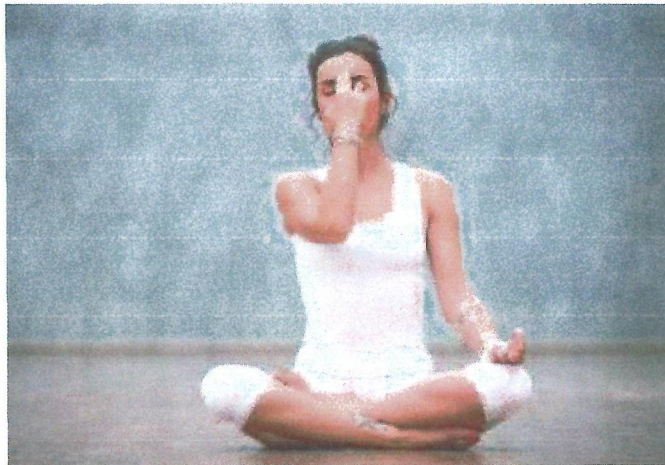
Con la respiración cuadrada, lo que se hace es inflar el pecho.

Ahora, el objetivo de la respiración abdominal es centrar la respiración en el diafragma.

Esta es una técnica muy eficaz para tratar el estrés, la tensión contenida y la ansiedad.

Elaborado por: *Autor del proyecto*

35. Figura: Respiración Alterna



Respiración alterna:

Esta técnica consiste en inhalar alternando cada una de nuestras fosas nasales. Es una respiración sencilla y su realización puede inducirnos a un estado de calma y relajación muy beneficioso para nuestro cuerpo y nuestra mente.

Elaborado por: *Autor del proyecto*

36. Figura: Relajación muscular progresiva



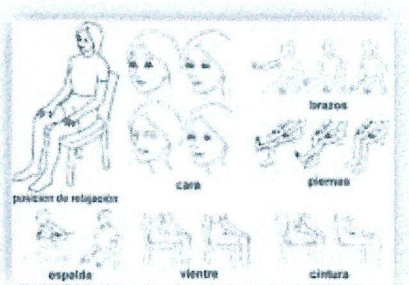
Relajación muscular progresiva:

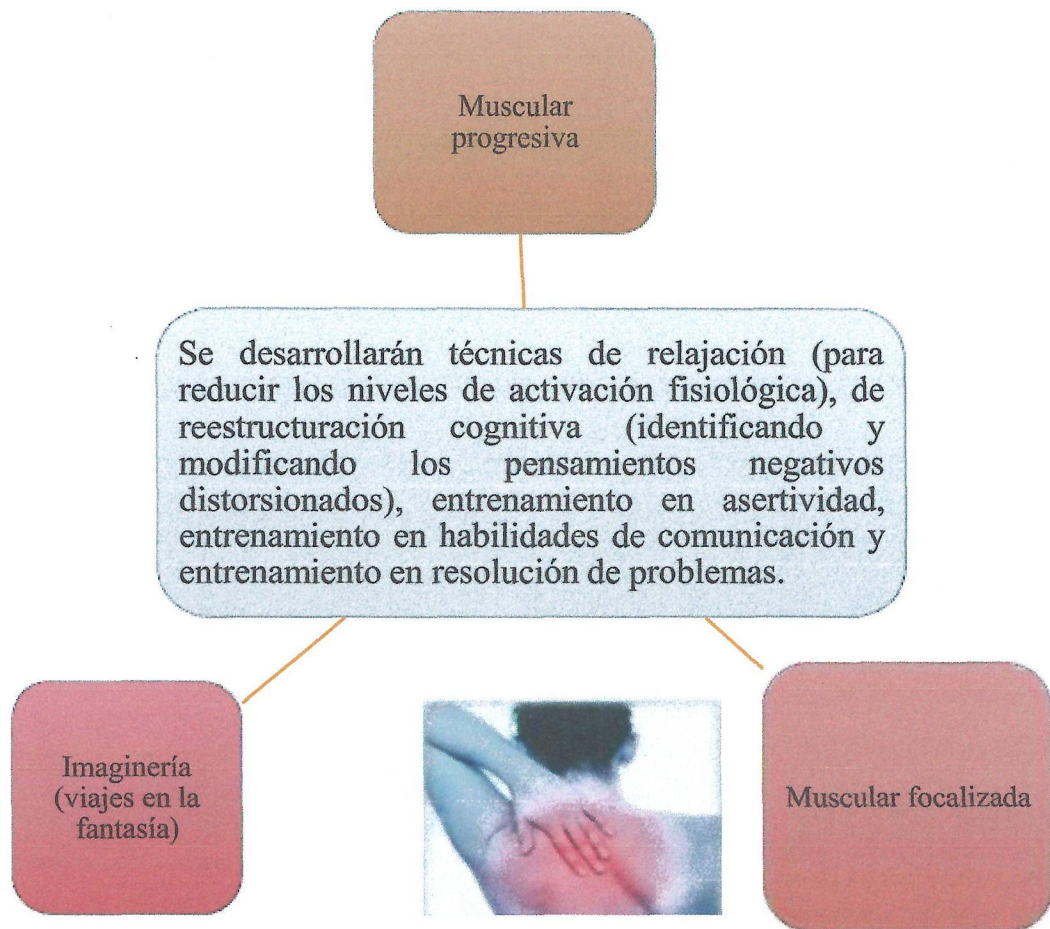
Se usa para reducir la tensión en el cuerpo entero. Manteniendo respiraciones profundas y lentas, empezamos inhalando por la nariz contando hasta cinco mientras tensamos nuestros pies, y exhalamos por la boca contando hasta cinco relajándolos. Repetimos para cada grupo muscular: rodillas, muslos, glúteos, pecho, brazos, manos y dedos, cuello y mandíbula y ojos.

Elaborado por: *Autor del proyecto*

Técnicas de relajación:

37. Figura: Técnicas de relajación

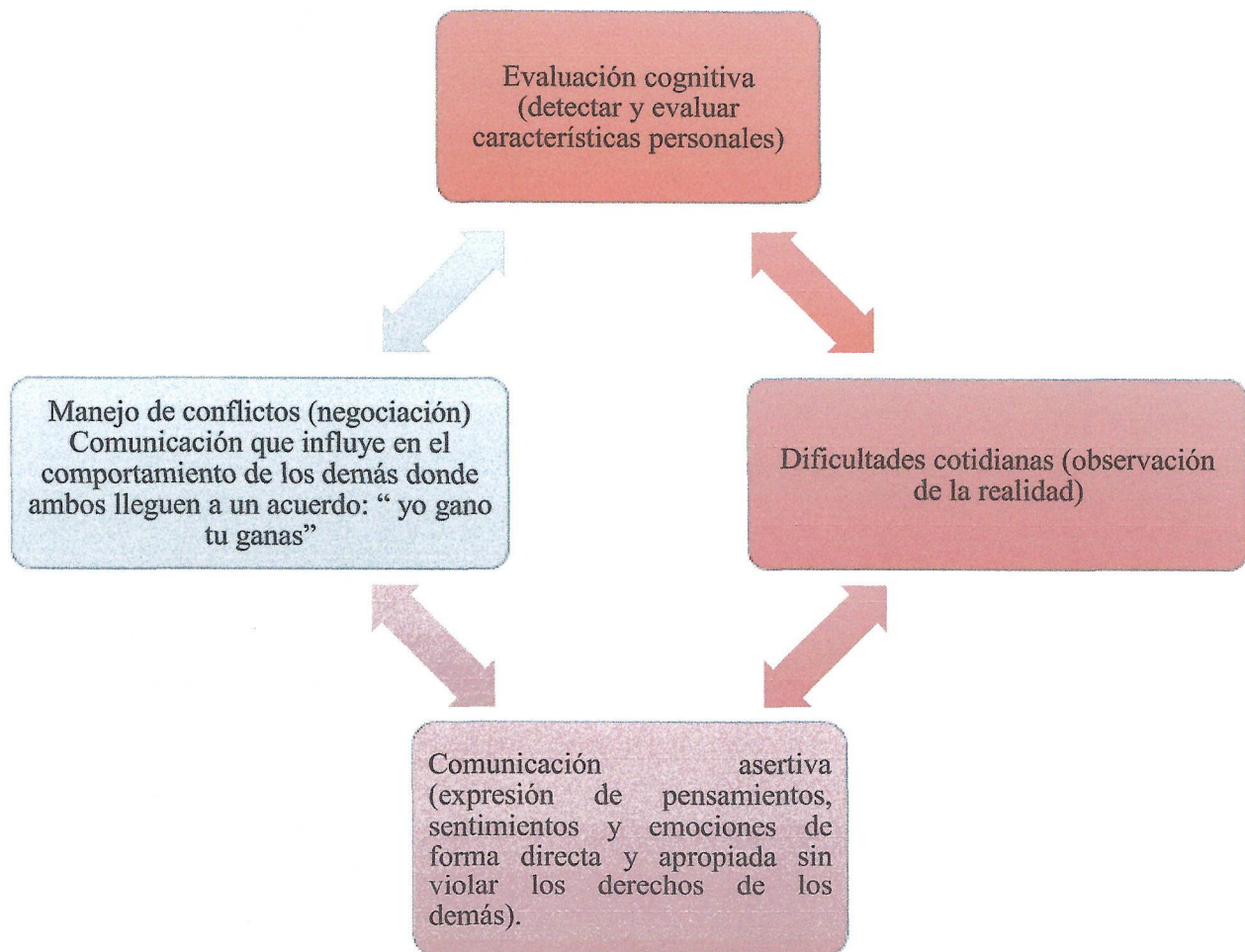




Elaborado por: *Autor del proyecto*

Técnicas de afrontamiento

38. Figura: Técnicas de afrontamiento



Elaborado por: Autor del proyecto

Conclusiones

- El contenido y las características de la tarea complican la realización de las actividades laborales, afecta de manera generalizada a los trabajadores de Mongarci S.A. ya que se evidenció las dificultades asociadas a la diversidad, dificultad y tiempo disponible para ejecutar sus tareas, por lo que constituyen un factor crítico permanente de estrés laboral dentro de la organización.
- La carga de trabajo genera cansancio en los trabajadores de Mongarci S.A., sí incide de manera significativa en el cansancio físico y mental del personal, se evidenció las horas extras, falta de descansos y ritmos de trabajo acelerados, lo cual confirma que la carga de trabajo es un factor relevante en la generación de estrés laboral.
- Los trabajadores presentan factores disociativos de estrés, se concluye que una parte considerable del personal evidencia niveles altos de cansancio, tensión, fatiga, irritabilidad y estrés percibido, lo que representa un riesgo en el clima laboral.
- Las exigencias laborales mantienen conformes a los trabajadores, se concluye que estas no generan un nivel adecuado de conformidad en la mayoría del personal. Los procesos de inducción, reinducción, capacitación y satisfacción salarial son percibidos de manera irregular.
- Finalmente, sí existe una buena interacción social entre los trabajadores de Mongarci S.A., se concluye que las relaciones interpersonales dentro de la empresa no son plenamente favorables de forma constante. Aunque se identifican niveles moderados de amabilidad, cooperación y comprensión, estos no se presentan de manera generalizada, lo que puede afectar el clima laboral y contribuir al incremento del estrés.

Recomendaciones

- En relación con el contenido y las características de la tarea, se recomienda que Mongarci S.A. realice una revisión periódica de los perfiles de puesto y de la distribución de las actividades laborales, con el fin de asegurar que las funciones asignadas se encuentren acordes a las habilidades y destrezas de los trabajadores, así como garantizar tiempos adecuados para el cumplimiento de las tareas.
- Respecto a la carga de trabajo, se recomienda implementar mecanismos de control de jornadas laborales, regulación de horas extras y establecimiento de pausas reglamentarias durante la jornada, con el propósito de reducir el cansancio físico y mental del personal y prevenir el desgaste laboral.
- En cuanto a los factores disociativos de estrés, se sugiere desarrollar programas de prevención y manejo del estrés laboral, tales como talleres de manejo emocional, pausas activas y actividades de bienestar, que contribuyan a mejorar la salud mental y el equilibrio emocional de los trabajadores.
- En relación con las exigencias laborales, se recomienda fortalecer los procesos de inducción, reinducción y capacitación continua, así como evaluar periódicamente la política salarial, con el fin de mejorar la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso del personal con la organización.
- Finalmente, respecto a la interacción social, se recomienda promover actividades de integración, comunicación efectiva y trabajo en equipo, que permitan fortalecer las relaciones interpersonales, mejorar el clima laboral y fomentar un ambiente de cooperación y respeto entre los trabajadores de Mongarci S.A.

Bibliografía

- Campos, M. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- Cano, V. A. (2002). *La Naturaleza del Estrés*. Recuperado el 10 de Julio de 2025, de Sociedad Española para el estudio de la ansiedad y el estrés: https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Dolan, S., García, S., & Díez Piñol, M. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*. Madrid: Madrid: McGraw-Hill, Interamericana de España.
- Doval, Y., Moleiro, O., & Rodríguez, R. (2004). *Psicología científica*. Obtenido de http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonro01_1.htm
- Flórez, C. (2014). ESTRÉS LABORAL EN EMPRESAS DE PRODUCCIÓN. *Posgrado (Maestría)*. UNIVERSIDAD DE MANIZALES, Colombia. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1240/ESTR%C3%89S%2BNormas%20APA.pdf?sequence=1>
- García, C., & Trujillo, C. (2007). Impacto del estrés laboral en la Institución Financiera FAVI. *Pre-grado*. Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira.
- García, C., Ríos, M., Fernández, L., & Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*.

- Garcia, J. (2016). ESTUDIO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA. CUENCA 2015. *Post-grado (Maestria)*. UNIVERSIDAD DE CUENCA, Cuenca, Ecuador.
- Henao, D., Martínez, A., Merchan, P., & Ramirez, O. (2018). Causas del estrés laboral en los trabajadores caso “Centinela”, de la compañía de seguridad y vigilancia privada de Diciembre 2017 a Junio 2018. *Posgrado*. Universidad Jorge Tadeo Lozano, Bogotá.
- Houtman, I., Jettinghoff, K., & Cedillo, L. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés laboral en los países de desarrollo*. Organización Mundial de la Salud.
- Martinez, S. (2004). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Osorio, J., & Cardenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Sistema de Información Científica*, 81-90.
- Prowes, K. S., & Ortiz, V. H. (21 de Diciembre de 2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III. *Universidad y Salud*, 44 - 52. doi: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Selye, H. (1978). *The Stress of Life*. New York: Mc Graw-Hill.

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS
Estrés laboral	Contenido y características de la tarea	Diversidad Dificultad Pertinencia Tiempo	¿El contenido y las características de la tarea complican la realización de las actividades laborales en los trabajadores de Mongarci S.A.?	Determinar si el contenido y las características de la tarea complican la realización de las actividades laborales en los trabajadores de Mongarci S.A.	El contenido y las características de la tarea siempre complican la realización de las actividades laborales de los trabajadores de Mongarci S.A.
	Carga de trabajo	Jornada extensa Rotación Horas extras Descanso durante la jornada Descanso fines de semana Intensidad del trabajo	¿La carga de trabajo genera cansancio en los trabajadores de Mongarci S.A.?	Identificar si la carga de trabajo genera cansancio en los trabajadores de Mongarci S.A.	La carga de trabajo genera cansancio en los trabajadores de Mongarci S.A.
	Factores disociativos de estrés	Cansancio físico y mental Tensión Irritabilidad Fatiga Estrés percibido Desmotivación	¿Los trabajadores de Mongarci S.A. presentan factores disociativos de estrés?	Conocer si los trabajadores de Mongarci S.A. presentan factores disociativos de estrés.	Los trabajadores de Mongarci S.A. presentan altos factores disociativos de estrés.

Exigencias laborales	Inducción Reinducción Instrucción Capacitación Satisfacción salarial Estabilidad laboral Reconocimiento Cumplimiento horario Supervisión Sanciones	¿Las exigencias laborales existentes en Mongarci S.A. mantienen conformes a sus trabajadores?	Demostrar si las exigencias laborales existentes en Mongarci S.A. mantienen conformes a sus trabajadores.	Las exigencias laborales existentes en Mongarci S.A. casi nunca mantienen conformes a sus trabajadores.
Interacción social	Amabilidad Cooperación Comprensión	¿Existe una buena interacción social entre los trabajadores de Mongarci S.A.?	Identificar si existe una buena interacción social entre los trabajadores de Mongarci S.A.	Siempre existe una buena interacción social entre los trabajadores de Mongarci S.A.

Elaborado por: *Autor del proyecto*

Anexo 2

Evidencias Fotográficas

