



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TRABAJO DE TITULACIÓN

MODALIDAD: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Tema:

“Estudio Exploratorio sobre las Estrategias de Afrontamiento del Estrés Laboral en cinco
Empresas de Manta”

Autor (a)

Keyla Larissa Delgado Cantos

Joselyn Alessa García Moreira

Docente tutor:

Dra. Lourdes Arias Ruiz

Periodo 2026 - 1

Certificado de Autoría

Yo, **Keyla Larissa Delgado Cantos y Joselyn Alessa García Moreira** en calidad de investigadoras del presente trabajo de investigación titulado **“Estudio Exploratorio sobre las Estrategias de Afrontamiento del Estrés Laboral en cinco Empresas de Manta”**, como requisito previo para optar por el grado de **PSICÓLOGO(A), MENCIÓN ORGANIZACIONAL** de la FACULTAD DE PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ. Presentado para su defensa y evaluación, declaro la originalidad y autoría del mismo.

Atentamente,



Keyla Larissa Delgado Cantos

CI: 1316880390



Joselyn Alessa García Moreira

CI: 1316880390

	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	CERTIFICADO DE TUTOR(A).	
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Lenguas de la Educación de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría las estudiantes Joselyn Alessa García Moreira y Keyla Larisa Delgado Cantos, legalmente matriculado/a en la carrera de PSICOLOGÍA, período académico 2022-2026, cumpliendo el total de 720 horas, cuyo tema del proyecto es "Estudio Exploratorio sobre las Estrategias de Afrontamiento del Estrés Laboral de Cinco Empresas de Manta"

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, y la originalidad del mismo, requisitos 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, 27 de julio de 2026.

Lo certifico,



Dra. Lourdes Arias Ruiz
Docente Tutor(a)
Área:

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.

Dedicatoria

Dedico este logro a mis padres, quienes con su ejemplo, sacrificio y amor fueron mi mayor inspiración; a mi novio, por acompañarme con paciencia, motivarme en los momentos más difíciles y brindarme su apoyo incondicional; y a mí misma, por la disciplina, el compromiso y la determinación que hicieron posible lograr este objetivo.

-Keyla Delgado Cantos

A mi padre y hermanas, por ser mi apoyo y la razón que me impulsa a seguir a delante cada día. A mi novio, por su compañía durante este proceso y por impulsarme a seguir en los momentos difíciles. A mis amigos que conocí en este proceso, por recorrer este camino juntos, Su compañía fue fundamental para afrontar cada desafío y hacer de este proceso una experiencia más llevadera.

Finalmente, dedico este logro a la memoria de mi primo, quien partió al cielo durante este camino. Su recuerdo permanecerá siempre en mi corazón.

-Joselyn García Moreira

Agradecimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento a Dios por permitirme culminar esta importante etapa de mi vida. A mis padres, por su amor incondicional, esfuerzo, confianza y apoyo constante. Gracias por ser el pilar fundamental que me motivó a seguir adelante y por creer siempre en mí.

De manera especial, agradezco a mi novio por ser mi apoyo emocional durante las etapas de mayor estrés, por su paciencia y comprensión

-Keyla Delgado Cantos

En primer lugar, agradezco profundamente a mis padres, quienes, a pesar de todas las circunstancias, nunca dejaron de apoyarme y creer en mí a lo largo de este camino.

A Dios, por ser mi refugio en momentos difíciles y de incertidumbre, guiándome y dándome las fuerzas necesarias para continuar.

A mi tutora de tesis, por estar siempre para orientarnos en nuestro proyecto, su apoyo fue valioso durante este proceso.

-Joselyn García Moreira

INDICE DE CONTENIDO

Certificado de Autoría.....	II
Acta del Tribunal Evaluador.....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Resumen.....	VI
Introducción	10
Objetivo General	13
Objetivos Específicos.....	13
Justificación.....	14
Formulación del Problema	15
Capítulo I	16
1. Marco Teórico de la Investigación	16
1.1. Bases Teóricas del Estrés Laboral	17
1.1.2. Antecedentes del Estrés Laboral.....	19
1.1.3. Estrés Laboral	21
1.1.4. Respuesta del Estrés.....	23
1.1.5. Factores que Contribuyen al Estrés.....	25
1.2. Estrategias de Afrontamiento.....	26
1.2.1. Tipos de Estrategias de Afrontamiento	28
Capítulo II	31
Marco Metodológico de Investigación	31
2.1. Tipo de Investigación.....	31
2.2. Tipo de Estudio	31
2.3. Sujetos, Población y Muestra.....	32

2.4.	Definición Conceptual y Operacional de las Variables	33
2.5.	Descripción de Métodos, Técnicas e Instrumentos.....	37
2.6.	Procedimiento	38
2.7.	Tratamiento de los Datos	40
2.8.	Validez de la Investigación.....	40
2.9.	Manejo de Datos	41
2.10.	Consideraciones Éticas	41
Capítulo III.....		44
3.	Resultados.....	44
	Presentación de los Resultados	44
	Interpretación.....	46
3.1.	Conclusiones	52
3.2.	Recomendaciones	54
5.	Anexos	60

Resumen

El presente estudio, titulado *Estudio Exploratorio sobre las Estrategias de Afrontamiento del Estrés Laboral en cinco Empresas de Manta*, tuvo como objetivo identificar las estrategias de afrontamiento del estrés laboral utilizadas en cinco empresas de la ciudad de Manta, a partir de la percepción e información proporcionada por el personal del área de Recursos Humanos. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance exploratorio-descriptivo, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 31 participantes del área de Recursos Humanos, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de información se aplicó una encuesta estructurada de elaboración propia, cuyos datos fueron procesados mediante estadística descriptiva, utilizando frecuencias, porcentajes y medidas resumen por participante. Los resultados mostraron que el 70,97 % calificó el nivel de estrés laboral como medio y que los signos de estrés fueron observados principalmente “A veces” (58,06 %). Las dimensiones cognitiva, fisiológica y emocional presentaron las medias descriptivas más elevadas. Respecto al afrontamiento, las estrategias centradas en el problema y en la emoción fueron identificadas como predominantes por el 48,39 % de los participantes cada una, mientras que las evitativas alcanzaron el 3,23 %. La resolución de problemas fue la estrategia específica más reportada (41,94 %). Se concluyó que las estrategias de afrontamiento se orientaron principalmente hacia la resolución de problemas y la regulación emocional, aunque su utilización fue predominantemente ocasional..

Palabras claves:

Estrés laboral, estrategias de afrontamiento, empresa, bienestar.

Abstract

The present study, entitled *Exploratory Study on Coping Strategies for Work-Related Stress in Five Companies in Manta*, aimed to identify the coping strategies used to manage work-related stress in five companies in the city of Manta, based on the perceptions and information provided by Human Resources personnel. The research followed a quantitative approach with an exploratory-descriptive scope, a non-experimental design, and a cross-sectional structure. The sample consisted of 31 Human Resources staff members selected through non-probability convenience sampling. Data were collected using a researcher-developed structured questionnaire and analyzed through descriptive statistics, including frequencies, percentages, and summary measures for each participant. The results showed that 70.97% of participants rated the level of work-related stress as moderate, while signs of stress were mainly reported as occurring “Sometimes” (58.06%). The cognitive, physiological, and emotional dimensions showed the highest descriptive mean scores. Regarding coping, problem-focused and emotion-focused strategies were each identified as predominant by 48.39% of participants, whereas avoidance strategies accounted for 3.23%. Problem solving was identified as the most frequently reported specific strategy (41.94%). It was concluded that coping strategies were mainly oriented toward problem solving and emotional regulation; however, their use was predominantly occasional.

Keywords:

occupational stress, coping strategies, companies, workplace well-being.

Introducción



El estrés laboral se consolida como una problemática de gran impacto en el contexto organizacional moderno, afectando no solo el bienestar de los trabajadores, sino también su productividad y desempeño dentro de las empresas. En entornos laborales cada vez más exigentes y dinámicos, los colaboradores se enfrentan a múltiples factores estresores, tales como la sobrecarga de trabajo, la presión por el cumplimiento de metas, la inestabilidad laboral y las dificultades en las relaciones interpersonales. Estas condiciones generan diversas consecuencias a nivel físico, emocional y psicológico cuando no son gestionadas de manera adecuada.

En este contexto, las estrategias de afrontamiento desempeñan un papel fundamental, ya que permiten a los individuos manejar, reducir o tolerar las demandas estresantes del entorno laboral. Dichas estrategias varían según las características personales, el tipo de organización y el apoyo social disponible, lo que evidencia la necesidad de su estudio desde una perspectiva contextualizada.

En función de lo expuesto, el presente estudio es un tema relevante en la actualidad por lo que el estrés es una problemática que a pesar del transcurso del tiempo es uno de los principales desafíos que se encuentran presentes en diferentes contextos de la vida cotidiana y más en el ámbito laboral que causan un bajo rendimiento en la productividad de los trabajadores.

El presente estudio tiene como objetivo general identificar las estrategias de afrontamiento del estrés laboral utilizadas en cinco empresas de la ciudad de Manta, a partir de la información proporcionada por el personal del área de Recursos Humanos. Para ello, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de tipo exploratorio y con un diseño no experimental de corte transversal.

El documento se estructura en varios apartados. En el primer capítulo se desarrolla el marco teórico, donde se abordan los principales conceptos, teorías y antecedentes relacionados con el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento. En el segundo capítulo se describe la metodología empleada, incluyendo el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, así como los instrumentos utilizados para la recolección de datos. Finalmente, en el tercer capítulo se exponen los resultados obtenidos con su respectivo análisis e interpretación, además se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, orientadas a contribuir al manejo del estrés laboral en el contexto organizacional.

Caracterización de la situación problema

En el contexto de globalización y alta competitividad, el estrés laboral se constituye como una problemática creciente que afecta significativamente no solo la salud física de los trabajadores si no también la salud emocional y su desempeño en distintos sectores productivos. Esta situación está relacionada a factores como la intensificación de las jornadas laborales, la presión por el cumplimiento de objetivos, la inseguridad en el empleo y la escasa conciliación entre la vida laboral y personal.

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud señala que el estrés laboral representa uno de los principales factores de riesgo psicosocial, asociado al ausentismo, bajo rendimiento y afectaciones en la salud mental de los trabajadores (Organización Mundial de la Salud, 2020). Estudios como los de Lazarus y Folkman (1986) indicaron que el estrés surgió cuando las demandas del entorno superaron los recursos del individuo, resaltando la importancia de las estrategias de afrontamiento en la adaptación a dichas exigencias.

En América Latina, esta problemática adquirió mayor relevancia debido a las condiciones laborales propias de la región. Investigaciones evidenciaron altos niveles de estrés laboral en diversos países latinoamericanos, asociados a factores como la sobrecarga de trabajo,

la inestabilidad laboral y la limitada implementación de programas de bienestar organizacional (OIT, 2016). En el caso de Ecuador, estudios previos reportaron niveles significativos de estrés en distintos sectores, evidenciando que una proporción considerable de trabajadores experimentan síntomas de agotamiento emocional y dificultades en el manejo del estrés (Paredes & Guaranda, 2021).

A nivel nacional, diversas investigaciones demostró que el estrés laboral no solo impacta el desempeño profesional, sino también la calidad de vida de los trabajadores. En este sentido, estudios realizados en el contexto ecuatoriano indican que el estrés laboral genera alteraciones en las relaciones interpersonales, afectando el entorno familiar y social, además de incrementar el riesgo de problemas psicológicos como ansiedad y depresión (Villacís et al., 2020). Estos hallazgos resaltan la necesidad de comprender cómo los trabajadores enfrentan estas situaciones y qué estrategias de afrontamiento el área de RRHH pueden utilizar para manejar las demandas laborales.

En el ámbito local, específicamente en la ciudad de Manta, se desarrollaron investigaciones centradas en poblaciones específicas, como el sector educativo. Por ejemplo, estudios en docentes donde se identificaron que las estrategias de afrontamiento más utilizadas incluyeron tanto enfoques centrados en el problema como en la emoción, evidenciando diferencias en la eficacia de dichas estrategias según el contexto laboral (Zambrano & Moreira, 2019). No obstante, se evidenció una limitada producción científica que abordara esta problemática en diversas empresas de la ciudad, especialmente en sectores distintos al educativo.

En este contexto, se identificó como problemática central la escasa información empírica sobre las estrategias de afrontamiento del estrés laboral en diferentes empresas de Manta, lo que dificultó establecer comparaciones con hallazgos internacionales y nacionales.

Por ello, el estudio exploratorio busca analizar dichas estrategias en distintos entornos empresariales, con el propósito de identificar posibles similitudes o diferencias respecto a investigaciones previas, constituyéndose como un aporte relevante para la comprensión del fenómeno en el contexto local.

De esta manera, la investigación permitió no solo describir el comportamiento del estrés laboral y sus mecanismos de afrontamiento, sino también contribuir al desarrollo de futuras intervenciones orientadas a mejorar el bienestar psicológico y organizacional en las empresas de Manta.

Objetivo General

Identificar las estrategias de afrontamiento del estrés laboral utilizadas en cinco empresas de la ciudad de Manta, a partir de la percepción e información proporcionada por el personal del área de Recursos Humanos.

Objetivos Específicos

- Caracterizar el estrés laboral percibido en las empresas estudiadas, considerando su nivel general y sus manifestaciones en las dimensiones fisiológica, emocional, cognitiva y conductual.
- Identificar las estrategias de afrontamiento centradas en el problema, emoción y evitativas presentes frente a situaciones de estrés laboral en las empresas estudiadas.
- Analizar la frecuencia de utilización de las estrategias de afrontamiento del estrés laboral identificadas a partir de la información proporcionada por el área de Recursos Humanos.

Justificación

El estudio de las estrategias de afrontamiento del estrés laboral en cinco empresas de la ciudad de Manta resulta relevante debido al impacto significativo que el estrés tiene en la salud física y mental de las personas, así como en su desempeño laboral y en la productividad organizacional. En la actualidad, el entorno laboral se caracteriza por constantes exigencias, cambios y presiones, lo que hace indispensable comprender cómo el área de RRHH enfrentan dichas demandas y qué recursos utilizan para adaptarse a ellas.

La importancia de esta investigación radica en que permitirá identificar las estrategias de afrontamiento más utilizadas en el contexto local, lo cual contribuirá a generar información útil para el diseño de programas de intervención orientados a la prevención y manejo del estrés laboral. Además, el estudio aporta al campo académico, ya que amplía el conocimiento existente al analizar esta problemática en diversas empresas de Manta, un contexto donde aún existe limitada evidencia empírica.

Desde el punto de vista social, esta investigación es de interés general, ya que el estrés laboral no solo afecta al trabajador, sino también a su entorno familiar y social. Comprender cómo se afronta el estrés permitirá promover prácticas más saludables que favorezcan el bienestar integral de los individuos. A nivel organizacional, los resultados podrán servir como base para la implementación de estrategias que mejoren el clima laboral, reduzcan el ausentismo y aumenten la eficiencia en el trabajo.

Finalmente, este estudio se justifica porque busca identificar si las estrategias de afrontamiento utilizadas por el área de RRHH de Manta presentan similitudes o diferencias con las reportadas en investigaciones previas a nivel nacional e internacional, lo que podría generar aportes novedosos y contextualizados.

Formulación del Problema

El estrés laboral es una problemática relevante dentro del ámbito organizacional debido a las múltiples demandas y exigencias a las que se encuentran expuestos los trabajadores día a día, aquellas exigencias pueden generar diferentes manifestaciones físicas, emocionales, cognitivas y conductuales. La presencia de estas respuestas puede variar de acuerdo con las características del entorno laboral y con los recursos personales y organizacionales disponibles para hacer frente a las situaciones estresantes.

Ante estas condiciones las estrategias de afrontamiento adquieren especial importancia debido a que representan las formas mediante las cuales las personas responden a las demandas que perciben como estresantes. Entre ellas se encuentran las estrategias centradas en el problema, orientadas a la búsqueda de soluciones y planificación de acciones; las estrategias centradas en la emoción, relacionadas con la regulación emocional y la búsqueda de apoyo social; y las estrategias evitativas, caracterizadas por el distanciamiento, la postergación o la evasión de las situaciones generadoras de estrés.

Dentro de las organizaciones el área de Recursos Humanos mantiene contacto con diferentes procesos vinculados al bienestar, desempeño y relaciones laborales de los colaboradores, por esta razón el personal perteneciente a esta área constituye una fuente de información relevante para conocer cómo se manifiestan determinadas situaciones de estrés y cuáles son las estrategias de afrontamiento observadas o desarrolladas frente a ellas dentro del entorno organizacional.

En la ciudad de Manta existen empresas pertenecientes a diferentes sectores productivos y de servicios, por ello resultó necesario ampliar la información disponible acerca de las estrategias de afrontamiento empleadas frente al estrés laboral en estos contextos. El análisis

de diferentes organizaciones permitió realizar una aproximación exploratoria al fenómeno e identificar tendencias relacionadas tanto con las manifestaciones del estrés como con las formas utilizadas para afrontarlo.

En este contexto, la presente investigación se desarrolló en cinco empresas de la ciudad de Manta y contó con la participación de personal del área de Recursos Humanos , mediante una encuesta estructurada se recopiló información relacionada con la percepción del estrés laboral, sus dimensiones fisiológica, emocional, cognitiva y conductual, así como con las estrategias de afrontamiento centradas en el problema, centradas en la emoción y evitativas.

A partir de esta problemática surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las estrategias de afrontamiento del estrés laboral identificadas en cinco empresas de la ciudad de Manta, a partir de la información proporcionada por el personal del área de Recursos Humanos?

Capítulo I

1. Marco Teórico de la Investigación

El presente capítulo desarrolla los principales fundamentos teóricos relacionados con el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, variables centrales de la investigación. Su análisis permite comprender el estrés laboral como un fenómeno relacionado tanto con las demandas y condiciones presentes en el entorno organizacional como con los recursos que las personas utilizan para responder a dichas exigencias.

Para la comprensión de la problemática se consideran diferentes modelos explicativos del estrés laboral; sin embargo, la investigación adopta principalmente el modelo

transaccional de (Lazarus y Folkman, 1986) como referente teórico, debido a que permite comprender de manera conjunta la valoración de las situaciones estresantes y las estrategias de afrontamiento utilizadas frente a ellas. Esta perspectiva resulta congruente con el propósito del estudio, orientado a identificar las estrategias de afrontamiento del estrés laboral reportadas por personal del área de Recursos Humanos de cinco empresas de la ciudad de Manta.

1.1. Bases Teóricas del Estrés Laboral

El estudio del estrés ha evolucionado desde perspectivas centradas principalmente en la respuesta fisiológica del organismo hacia modelos que incorporan la relación entre las características individuales y las condiciones del entorno. Esta evolución permite comprender que el estrés laboral no depende exclusivamente de una característica personal ni de una condición aislada del trabajo, sino de la interacción entre las demandas laborales, los recursos disponibles y la forma en que dichas demandas son valoradas.

Entre los planteamientos clásicos, Selye explicó el estrés desde una perspectiva fisiológica como una respuesta general del organismo frente a determinadas demandas. Este aporte permitió comprender la existencia de mecanismos de activación y adaptación ante diferentes estresores; sin embargo, su perspectiva resulta insuficiente para explicar por sí sola la complejidad de las situaciones laborales, debido a que no profundiza en los procesos cognitivos mediante los cuales cada individuo interpreta las demandas del entorno.(Navarro & Torres, 2022)

Posteriormente, el modelo de demandas-control planteado por Karasek permitió incorporar las características del puesto de trabajo al análisis del estrés laboral. Desde esta perspectiva, las situaciones caracterizadas por elevadas demandas y reducida autonomía o

capacidad de decisión pueden aumentar la tensión experimentada por el trabajador. Esta aproximación mantiene relevancia en el contexto actual, debido a que los riesgos psicosociales del trabajo se encuentran relacionados con factores como la carga y el ritmo laboral, el control sobre las tareas, la cultura organizacional, las relaciones interpersonales y la seguridad laboral.

Asimismo, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de (Siegris,1995) plantea que el malestar laboral puede incrementarse cuando existe una desproporción entre el esfuerzo realizado por el trabajador y las recompensas recibidas, comprendiendo estas no solamente desde el aspecto económico, sino también mediante el reconocimiento, estabilidad y posibilidades de desarrollo profesional.

Aunque estos modelos permiten comprender componentes específicos del estrés laboral, el modelo transaccional de Lazarus y Folkman ofrece una perspectiva especialmente pertinente para la presente investigación, al considerar que el estrés surge de la interacción entre la persona y su entorno. De acuerdo con este planteamiento, una situación puede ser valorada como estresante cuando la persona considera que las demandas asociadas a ella exceden o ponen a prueba los recursos disponibles para afrontarla.

Desde esta perspectiva, la valoración cognitiva y el afrontamiento se encuentran relacionados. Una misma demanda laboral puede ser experimentada de manera diferente por distintas personas dependiendo de los recursos personales, sociales y organizacionales disponibles. Por esta razón, el afrontamiento constituye un elemento central para comprender las respuestas frente al estrés y permite enlazar conceptualmente las dos variables abordadas en esta investigación.

En conjunto, los diferentes modelos revisados no deben entenderse como planteamientos excluyentes. El modelo fisiológico explica las respuestas del organismo; el

modelo demandas-control incorpora las exigencias y autonomía laboral; el modelo esfuerzo-recompensa enfatiza la reciprocidad entre el trabajador y la organización; mientras que el modelo transaccional permite comprender cómo las personas valoran dichas condiciones y emplean recursos para afrontarlas. La presente investigación se apoya principalmente en este último modelo, debido a que su interés se centra en identificar las estrategias de afrontamiento utilizadas frente al estrés laboral.

1.1.2. Antecedentes del Estrés Laboral

El estudio del estrés fue abordado desde diversas disciplinas a lo largo del tiempo, lo que ha permitido que se genere un amplio cuerpo de investigaciones a nivel internacional, nacional y local, las cuales se detallaron a continuación.

En el contexto internacional, se consideró la investigación realizada en Cali por Bejarano y Montenegro (2020), titulada *Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en líderes de empresas multinivel durante el periodo de pandemia por COVID-19 en Cali-Valle del Cauca*. Este estudio tuvo como objetivo principal analizar las fuentes de presión o estresores, así como las manifestaciones del estrés y las estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral, con el propósito de comprender su impacto tanto a nivel individual como organizacional.

En relación con los hallazgos, se determinó que los trabajadores enfrentaron múltiples fuentes de estrés, vinculadas principalmente a las responsabilidades laborales, los retos cotidianos del trabajo y el desbalance entre la vida personal y profesional. Asimismo, se encontró que, aunque la carga de trabajo no siempre se percibió como el factor estresante predominante, aspectos como la búsqueda de reconocimiento y las demandas del entorno laboral generaron una presión considerable. Por su parte, se evidenció un uso moderado de

estrategias de afrontamiento, destacándose una escasa utilización del apoyo social como recurso para manejar el estrés.

En el contexto nacional, se consideró el estudio de García (2025), titulado *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de la Función Judicial de Quito (2022)*. Su objetivo fue identificar los niveles de estrés y las estrategias de afrontamiento en personas de 30 a 60 años, así como analizar la relación entre ambas variables. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y con diseño no experimental transversal, en la que participaron 250 funcionarios seleccionados mediante muestreo aleatorio. Para la recolección de datos se utilizaron instrumentos validados como el test de estrés laboral del IMSS y el inventario COPE-28.

Los resultados evidenciaron que el 68,8% de los participantes presentaron altos niveles de estrés laboral, lo que indicó una problemática significativa en el contexto institucional. Las estrategias de afrontamiento más utilizadas fueron la aceptación, mientras que la autoinculpación tuvo menor presencia. Se concluyó que el estrés fue elevado y que las estrategias empleadas no siempre resultaron suficientes, destacándose la necesidad de implementar programas de intervención para su adecuado manejo.

En el contexto local, el estudio de Vela (2018) analizó la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en docentes, mediante un enfoque cuantitativo descriptivo con 115 participantes. Los resultados evidenciaron una alta prevalencia de estrés, superior al 80%, asociada a factores como la sobrecarga laboral y la presión institucional, sin diferencias significativas por género. Además, se determinó que las estrategias centradas en el problema resultaron más efectivas para reducir el estrés, mientras que las evitativas lo incrementaron. En consecuencia, se destacó la necesidad de implementar programas institucionales que fortalecieran el afrontamiento y el apoyo psicológico docente.

A su vez se consideró el estudio de Villacrés y Zambrano (2020), quienes analizaron el impacto del estrés laboral en los servidores públicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón Chone. La investigación se desarrolló mediante la aplicación de la encuesta “Medic-estrés” a una población de 335 trabajadores de distintas unidades del establecimiento. Los resultados evidenciaron niveles severos de estrés en el personal de salud, asociados a diversos factores laborales que afectaron negativamente su desempeño y la calidad del servicio brindado a la sociedad.

Los diversos estudios coincidieron en que el estrés laboral en distintos sectores presentó una alta prevalencia y repercutió significativamente en el rendimiento y bienestar de los trabajadores. Este hallazgo sugiere que el estrés no solo constituye un problema individual, sino también organizacional, ya que afecta variables como la productividad, el clima laboral y la salud ocupacional.

Asimismo, se evidenció que las intervenciones más efectivas fueron aquellas que combinaron estrategias organizacionales y personales, tales como la mejora de las condiciones laborales, el fortalecimiento del apoyo social y el desarrollo de habilidades de afrontamiento. Este resultado es coherente con el modelo transaccional de Richard Lazarus y Susan Folkman, el cual plantea que el estrés surge de la interacción entre las demandas del entorno y los recursos del individuo para enfrentarlas.

1.1.3. Estrés Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (2020) indicó que el estrés laboral abarcó una amplia variedad de factores, incluyendo condiciones, situaciones y variables presentes en el entorno de trabajo. Este concepto no solo comprendió la percepción o experiencia del trabajo, sino también aspectos más complejos como manifestaciones clínicas, alteraciones

psicológicas y características individuales, tales como la autoeficacia, las habilidades de afrontamiento, la resiliencia y la capacidad de resolución de problemas.

El estrés laboral se definió como la respuesta física, emocional y cognitiva que experimentó un trabajador cuando percibió que las demandas del entorno superaron sus recursos o capacidades de afrontamiento. Esta condición se originó por múltiples factores, como un ambiente laboral desfavorable, la sobrecarga de tareas, los conflictos interpersonales, la ambigüedad en las funciones y el limitado apoyo organizacional (Colligan & Higgins, 2006). En este contexto, el estrés se configuró como un trastorno psicológico asociado a diversas causas, siendo el entorno laboral uno de los principales escenarios donde se manifestó (Yumiceba y Padilla, 2023).

El concepto de estrés evolucionó desde su origen en la física mecánica, donde hizo referencia a la presión ejercida sobre un cuerpo, hasta su incorporación en las ciencias de la salud para explicar las reacciones fisiológicas y psicológicas frente a estímulos internos y externos que alteraron el equilibrio del individuo (Espinoza , 2018). Desde esta perspectiva, la relación entre el estrés y el trabajo permitió comprender la influencia de los factores psicosociales, los cuales se constituyeron en riesgos que afectaron tanto la salud como el comportamiento del trabajador (Osorio y Cárdenas, 2017).

La Organización Mundial de la Salud definió el estrés como un estado de tensión o preocupación que surgió ante situaciones percibidas como desafiantes, considerándolo una respuesta natural del organismo. Sin embargo, su impacto dependió de la forma en que cada individuo lo afrontó, pudiendo convertirse en un problema de salud cuando se mantuvo de manera crónica. En el ámbito laboral, esta condición no solo afectó el bienestar emocional, sino que también repercutió en el desempeño, generando disminución de la productividad,

ausentismo, desmotivación y diversas manifestaciones físicas, lo que lo posicionó como un problema relevante de salud ocupacional.

Desde un punto de vista analítico, el estrés laboral se entendió como un fenómeno complejo que trascendió lo individual, ya que estuvo estrechamente relacionado con las condiciones organizacionales y los factores psicosociales de riesgo. Por ello, su abordaje requirió estrategias integrales de prevención e intervención que promovieron entornos laborales saludables, equilibrando las exigencias del trabajo con los recursos del trabajador, a fin de proteger su bienestar y optimizar el funcionamiento institucional (Moreno & Báez, 2010).

La evidencia acumulada en diversas investigaciones coincidió en que el estrés laboral presentó una alta prevalencia en distintos contextos y sectores, afectando significativamente tanto la salud de los trabajadores como su desempeño. Además, se identificó que las intervenciones más efectivas fueron aquellas que combinaron estrategias organizacionales y personales, lo que reforzó la importancia de implementar programas integrales y sostenidos para la prevención y manejo del estrés en el ámbito laboral.

Como análisis resulta fundamental reconocer que las organizaciones adopten un enfoque preventivo, promoviendo políticas y prácticas que favorezcan el bienestar psicológico, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el fortalecimiento de habilidades de afrontamiento. Así, no solo se contribuye a la salud de los trabajadores, sino también a la productividad.

1.1.4. Respuesta del Estrés

El estrés no se presenta como un fenómeno homogéneo, sino que se manifiesta de diversas formas según su intensidad, duración y origen, lo que permite clasificar en distintos

tipos. Esta diferenciación resultó fundamental para comprender cómo el estrés afectó de manera variable a los individuos, ya fuera de forma positiva o negativa.

Según Naranjo (2009), las respuestas del estrés se manifestaron en diferentes áreas del individuo, entre las cuales destacaron:

- **Dimensión fisiológica :** Las manifestaciones fisiológicas comprenden respuestas corporales que pueden presentarse frente a situaciones de tensión o exigencia laboral. Entre ellas pueden encontrarse fatiga, agotamiento, tensión muscular, alteraciones gastrointestinales, cambios en la frecuencia cardíaca y otras respuestas asociadas a la activación fisiológica del organismo.
- **Dimensión Emocional,** La dimensión emocional comprende las respuestas afectivas asociadas a situaciones percibidas como estresantes. Entre ellas pueden encontrarse ansiedad, irritabilidad, tensión, frustración y aumento de emociones negativas en situaciones de presión.
- **Dimensión cognitiva:** Las manifestaciones cognitivas corresponden a alteraciones relacionadas con procesos como la atención, concentración, toma de decisiones y procesamiento de información. En situaciones de elevada presión pueden aparecer dificultades para concentrarse, incremento de errores o mayores dificultades para tomar decisiones.
- **Dimension Conductual:** La dimensión conductual hace referencia a cambios observables en el comportamiento asociados con situaciones de estrés. Estos pueden incluir modificaciones en la interacción interpersonal, aislamiento, conflictos, cambios en determinadas conductas laborales y repercusiones sobre el ambiente de trabajo

Diversos estudios explicaron su relación con el desempeño a través del modelo de la “U invertida”, el cual planteó que niveles bajos o moderados de estrés favorecieron la

productividad, mientras que niveles elevados la afectaron negativamente. Este fenómeno se evidenció en distintos contextos laborales, donde la exposición prolongada al estrés impactó de manera negativa en la salud y el desempeño del trabajador (Robbins & Judge, 2009).

1.1.5. Factores que Contribuyen al Estrés

Según Pérez (2021), el entorno laboral desempeñó un papel fundamental en la aparición y manejo del estrés en los trabajadores, ya que diferentes condiciones del ambiente de trabajo influyeron de manera directa en los niveles de tensión que experimentaron los empleados. En este sentido, se identificaron varios factores relevantes.

En primer lugar, la carga de trabajo hizo referencia a la cantidad y dificultad de tareas asignadas en un periodo determinado; cuando esta fue excesiva, provocó agotamiento, incremento del estrés y reducción del rendimiento laboral. La acumulación de tareas, las jornadas extensas y las responsabilidades excesivas redujeron el tiempo de descanso y aumentaron el agotamiento físico y mental. Martínez Mejía (2022) sostuvo que este tipo de carga sostenida contribuyó a la aparición del síndrome de burnout, afectando el compromiso y la motivación laboral.

En segundo lugar, el control y la autonomía se relacionaron con el grado de libertad que tuvo el trabajador para tomar decisiones; la falta de estos aspectos generó sentimientos de frustración, desmotivación y mayor ansiedad.

Asimismo, las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral resultaron determinantes, ya que la presencia de conflictos, el escaso apoyo o los vínculos negativos generaron un clima hostil, disminuyeron la productividad y aumentaron el ausentismo. Los conflictos, la falta de apoyo social y los climas laborales negativos intensificaron el estrés.

Martínez Mejía (2022) destacó que las relaciones laborales deterioradas redujeron la cooperación y el sentido de pertenencia dentro de la organización.

Por otra parte, la claridad del rol en la organización fue esencial, ya que la ambigüedad o el conflicto de funciones generaron confusión, estrés y bajo desempeño. El modelo de Karasek demostró que los empleados con alta demanda y bajo control presentaron mayores niveles de estrés, debido a la sensación de incapacidad para influir en sus tareas o decisiones. Además, la falta de autonomía limitó el desarrollo profesional y la creatividad (Osorio y Cárdenas, 2017).

De igual manera, la cultura y el clima organizacional factores que influyen significativamente, puesto que un ambiente negativo afecta la moral de los trabajadores, incrementará los conflictos y repercutirá en la salud mental. Finalmente, el equilibrio entre la vida laboral y personal se constituyó como un factor clave, ya que su ausencia provocó agotamiento, problemas de salud y disminución del bienestar general del trabajador.

El análisis integrado de los aportes de Pérez (2021), Martínez Mejía (2022) y Osorio y Cárdenas (2017) permitió comprender que el entorno laboral constituyó un factor determinante en la aparición, mantenimiento y manejo del estrés en los trabajadores. En este sentido, el estrés laboral no dependió únicamente de características individuales, sino que estuvo profundamente condicionado por las demandas y recursos presentes en el contexto organizacional.

1.2. Estrategias de Afrontamiento

Avalos (2022) señaló que las estrategias de afrontamiento constituyeron métodos específicos que se emplearon en diversos contextos y que variaron considerablemente según las situaciones que las generaron. En este sentido, los estilos de afrontamiento se entendieron

como tendencias generales que influyeron en la forma en que una persona pensó y actuó, de manera más o menos consciente, frente a distintas circunstancias.

Desde una perspectiva teórica, las estrategias de afrontamiento fueron ampliamente estudiadas en la psicología, destacándose la clasificación propuesta por Richard Lazarus y Susan Folkman, quienes las dividieron en estrategias centradas en el problema y estrategias centradas en la emoción. Las primeras estuvieron orientadas a modificar o resolver la situación estresante mediante acciones directas, como la planificación, la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones. En este sentido, Lazarus y Folkman (1986) definieron el afrontamiento como el conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales en constante cambio, dirigidos a manejar demandas internas o externas que fueron percibidas como excedentes a los recursos del individuo.

Por su parte, las estrategias centradas en la emoción buscaron regular las respuestas emocionales que generó el estrés, incluyendo mecanismos como la aceptación, el apoyo social y la reinterpretación positiva. En relación con ello, Fernández Abascal (1997) sostuvo que los estilos de afrontamiento hicieron referencia a la predisposición del individuo para enfrentar las situaciones que se le presentaron, estando vinculados a las diferencias personales en el uso de diversas estrategias.

Adicionalmente, algunos autores incorporaron un tercer tipo denominado estrategias evitativas, las cuales implicaron conductas de evasión, negación o distanciamiento del problema. Aunque estas proporcionaron un alivio temporal, generalmente se asociaron con efectos negativos a largo plazo, ya que no abordaron la causa del estrés.

El uso de las estrategias de afrontamiento estuvo influenciado por diversos factores, como la personalidad, la experiencia previa, el nivel de apoyo social y el contexto sociocultural. Esto explicó por qué diferentes individuos respondieron de manera distinta ante una misma

situación estresante. Asimismo, se destacó que las estrategias de afrontamiento desempeñaron un papel fundamental en la salud mental y el bienestar general, ya que su adecuada aplicación contribuyó a reducir los niveles de estrés, mejorar la adaptación a situaciones adversas y fortalecer la resiliencia. En el ámbito laboral y educativo, su uso efectivo favoreció un mejor desempeño, mayor satisfacción y una mejor calidad de vida.

Los aportes de Avalos (2022), Lazarus y Folkman (1986) y Fernández Abascal (1997) permitieron comprender que las estrategias de afrontamiento constituyeron un proceso dinámico, complejo y multidimensional, influido tanto por características personales como por factores contextuales. En este sentido, el afrontamiento no se limitó a respuestas aisladas, sino que implicó un conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales que el individuo empleó de manera flexible para manejar situaciones percibidas como estresantes.

Se identificaron tres tipos de estrategias de afrontamiento: centradas en el problema, centradas en la emoción y evitativas. Las primeras buscaron resolver la situación estresante y tendieron a ser más adaptativas; las segundas regularon el malestar emocional y resultaron funcionales cuando implicaron apoyo y reinterpretación positiva. En cambio, las estrategias evitativas brindaron alivio temporal, pero resultaron perjudiciales a largo plazo al no abordar la causa del estrés, lo que resaltó la importancia de su adecuada elección según el contexto.

1.2.1. Tipos de Estrategias de Afrontamiento

El estudio de las estrategias de afrontamiento adquirió una notable relevancia en el campo de la psicología, debido a su influencia directa en la salud mental, la capacidad de adaptación y el desempeño de los individuos. Estas estrategias no solo contribuyeron a disminuir el impacto del estrés, sino que también favorecieron el desarrollo de habilidades como la resiliencia, la regulación emocional y la resolución de problemas. En este sentido,

comprender cómo las personas enfrentaron situaciones estresantes resultó fundamental para promover el bienestar y mejorar la calidad de vida.

De acuerdo con Paredes y Fierro (2022), las estrategias de afrontamiento se clasificaron en aquellas centradas en el problema, centradas en la emoción y las evitativas. Las estrategias centradas en el problema estuvieron orientadas a la búsqueda de soluciones, incluyendo procesos como la resolución de problemas y la reestructuración cognitiva, consideradas formas adaptativas de afrontamiento. No obstante, dentro de esta categoría también se presentaron estrategias desadaptativas, como la evitación del problema y el pensamiento desiderativo.

El afrontamiento centrado en el problema se basó en la capacidad del individuo para analizar la situación o el entorno que generó el estrés y emprender acciones dirigidas a modificarlo. Entre las estrategias cognitivas más representativas se encontraron el uso de habilidades para la resolución de problemas, la gestión de conflictos interpersonales, la búsqueda de orientación o apoyo, la organización del tiempo y la recopilación de información sobre la causa del estrés (Sharma, 2024).

Por otro lado, las estrategias centradas en la emoción pudieron ser adaptativas cuando implicaron el apoyo social y la expresión emocional; sin embargo, también resultaron desadaptativas cuando se manifestaron mediante la autocrítica o el aislamiento social. En este tipo de afrontamiento, la atención se dirigió hacia el propio individuo, con el objetivo de modificar la forma en que percibió o experimentó la situación estresante. Entre las estrategias más comunes se encontraron la negación del problema, la expresión de las emociones, la evitación de la situación y la reinterpretación positiva, orientada a restar importancia al evento o encontrar aspectos favorables (Sharma, 2024).

Las estrategias evitativas se caracterizan por intentos de distanciamiento, postergación o alejamiento de una situación percibida como estresante, entre sus manifestaciones pueden

encontrarse la evitación del problema, postergación de tareas, aislamiento y determinadas formas de negación.

Estas estrategias pueden proporcionar una reducción temporal de la tensión cuando permiten tomar distancia de una situación; sin embargo, su uso persistente puede resultar menos funcional cuando impide intervenir sobre la fuente del problema.

Por esta razón, no resulta apropiado clasificar de manera absoluta todas las estrategias evitativas como negativas. Su efecto depende de la duración, la situación y las consecuencias que produzcan sobre el afrontamiento posterior.

En síntesis, las estrategias de afrontamiento constituyeron un elemento clave en la manera en que los individuos enfrentaron y gestionaron el estrés en distintos contextos. La elección y uso adecuado de estas estrategias, ya fueran centradas en el problema o en la emoción, influyeron directamente en el bienestar psicológico, la capacidad de adaptación y el desempeño personal y profesional.

Los aportes de Paredes y Fierro (2022) permitieron profundizar en la comprensión del afrontamiento como un proceso activo mediante el cual las personas movilizaron recursos internos y externos para hacer frente a situaciones estresantes. Desde esta perspectiva, los autores destacaron que las estrategias de afrontamiento no solo implicaron acciones observables, sino también procesos cognitivos como la reinterpretación de la situación, la toma de decisiones y la planificación de respuestas.

Por su parte, Sharma (2024) amplió este enfoque al considerar el afrontamiento como un proceso influido por factores contextuales, culturales y personales, resaltando su carácter dinámico y cambiante. Este autor enfatizó que la efectividad de las estrategias dependió no solo del tipo de respuesta empleada, sino también de la congruencia entre las demandas del entorno y los recursos del individuo, tales como la resiliencia, la autoeficacia y el apoyo social.

Capítulo II

Marco Metodológico de Investigación

2.1. Tipo de Investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un **enfoque cuantitativo**, debido a que la información fue recopilada mediante una encuesta estructurada conformada por preguntas cerradas e ítems con opciones de respuesta previamente establecidas. Los datos obtenidos fueron codificados y analizados mediante procedimientos de estadística descriptiva, principalmente frecuencias, porcentajes y medidas resumen por participante.

Este enfoque permitió organizar de manera sistemática la información proporcionada por el personal del área de Recursos Humanos de cinco empresas de la ciudad de Manta acerca del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento identificadas en sus respectivos contextos organizacionales.

2.2. Tipo de Estudio

Se consideró exploratorio porque permitió realizar una aproximación al estudio de las estrategias de afrontamiento del estrés laboral en cinco empresas de la ciudad de Manta, dentro de un contexto local en el que la evidencia disponible sobre este fenómeno en organizaciones pertenecientes a distintos sectores continúa siendo limitada.

Asimismo, fue descriptivo porque buscó caracterizar el estrés laboral percibido, considerando tanto su valoración general como sus manifestaciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales, además de identificar las estrategias de afrontamiento centradas en el problema, centradas en la emoción y evitativas reportadas por el personal de Recursos Humanos.

El estudio presentó un **diseño no experimental**, debido a que las variables fueron observadas tal como se manifestaron en el contexto organizacional, sin manipulación deliberada por parte de las investigadoras. De igual manera, fue de **corte transversal**, ya que la información fue recolectada en un período determinado y no se realizó seguimiento longitudinal de los participantes.

Debido al alcance exploratorio-descriptivo de la investigación, no se formuló una hipótesis, dado que el propósito no consistió en demostrar relaciones causales o efectos entre las variables, sino en describir sus características y frecuencia de presentación.

2.3. Sujetos, Población y Muestra

La población de estudio estuvo conformada por colaboradores del área de Recursos Humanos de diversas empresas de la ciudad de Manta. La muestra estuvo integrada por 31 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando la accesibilidad y disponibilidad de los participantes para colaborar con la investigación. Los participantes pertenecían a las empresas Fishcorp (27,6 %), Wyndham (20,7 %), Autoridad Portuaria de Manta (24,1 %), Hospital Rodríguez (13,8 %) y Terminal Portuario de Manta (13,8 %), permitiendo contar con representación de distintos sectores productivos y de servicios.

Para la selección de los participantes se establecieron como criterios de inclusión ser colaborador activo del área de Recursos Humanos, ser mayor de edad y aceptar participar voluntariamente mediante la firma del consentimiento informado, pertenecer al área de Recursos Humanos de una de las empresas participantes y encontrarse laboralmente activo al momento de la aplicación. Como criterios de exclusión se consideraron la negativa a participar

en el estudio, la entrega incompleta de los instrumentos de recolección de datos y encontrarse en período de prueba dentro de la organización. La aplicación de estos criterios permitió garantizar la pertinencia de la muestra y la calidad de la información recopilada para el análisis de las estrategias de afrontamiento del estrés laboral en las empresas participantes.

2.4. Definición Conceptual y Operacional de las Variables

La investigación consideró dos variables de estudio: estrés laboral y estrategias de afrontamiento.

Debido al carácter exploratorio-descriptivo del estudio, estas variables no fueron clasificadas como independiente y dependiente, ya que no se pretendió comprobar relaciones causales entre ellas.

- **Variable 1. Estrés laboral**

Conceptualmente, el estrés laboral fue entendido como una respuesta relacionada con las demandas y condiciones del entorno de trabajo que pueden generar manifestaciones físicas, emocionales, cognitivas y conductuales.

Operacionalmente, se evaluó a partir de la información proporcionada por el personal de Recursos Humanos mediante una pregunta general sobre el nivel de estrés percibido en la empresa y un conjunto de ítems distribuidos en cuatro dimensiones:

- **Fisiológica:** fatiga, agotamiento y cansancio físico.
- **Emocional:** ansiedad, irritabilidad, frustración, tensión y emociones negativas.
- **Cognitiva:** dificultades de concentración, toma de decisiones y aumento de errores bajo presión.
- **Conductual:** cambios de comportamiento, aislamiento o conflictos interpersonales y afectación del clima laboral.

- **Variable 2. Estrategias de afrontamiento**

Conceptualmente, las estrategias de afrontamiento fueron entendidas como esfuerzos cognitivos y conductuales utilizados para manejar situaciones percibidas como estresantes.

Operacionalmente, se analizaron mediante tres dimensiones:

- **Centrada en el problema:** búsqueda de soluciones activas, planificación de acciones y solicitud de apoyo al área de Recursos Humanos.
- **Centrada en la emoción:** expresión de emociones, búsqueda de apoyo social y utilización del diálogo.
- **Evitativa:** evitación de situaciones estresantes, postergación de tareas y aislamiento social.

Ambas variables fueron operacionalizadas a través de dimensiones e indicadores que permitieron su medición mediante los instrumentos seleccionados.

Tabla 1

Definición de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Estrés laboral	Respuesta asociada a las demandas y condiciones del entorno laboral que puede manifestarse mediante respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales cuando las exigencias son percibidas como relevantes o superiores a los recursos disponibles para afrontarlas.	Se analizó a partir de la percepción e información proporcionada por el personal del área de Recursos Humanos sobre el nivel general de estrés laboral y la frecuencia con la que se observaron determinadas manifestaciones en los trabajadores de las empresas estudiadas.	Fisiológica	Fatiga, tensión física	Encuesta (Preguntas 1,2)
			Emocional	Ansiedad, irritabilidad	Encuesta (Preguntas 3,4,5)
			Cognitiva	Dificultad de concentración	Encuesta (Preguntas 6,7,8)
			Conductual	Tensión laboral, cambios en el comportamiento laboral	Encuesta (Preguntas 9,10,11)
Estrategias de afrontamiento	Avalos (2022) señala que las estrategias de afrontamiento son	Se analizaron mediante la identificación de las	Centrada en el problema	Resolución de problemas,	Encuesta (Preguntas 12,13,14)

métodos específicos que se emplean en diversos contextos y que pueden variar considerablemente según las situaciones que las generan	estrategias utilizadas por el personal de RRHH con los colaboradores de la empresa frente al estrés laboral, según sus respuestas en el encuesta aplicada.	Centrada en la emoción	reestructuración cognitiva.	Encuesta (Preguntas 15,16,17)
		Evitativa	Apoyo social, expresión emocional.	
			Evitación, autocrítica, retirada social	Encuesta (Preguntas 18,19,20)

2.5.Descripción de Métodos, Técnicas e Instrumentos.

Para la recolección de la información se utilizó la **encuesta** como técnica principal. El instrumento consistió en un cuestionario estructurado de elaboración propia, compuesto por preguntas cerradas y matrices de respuesta orientadas a recopilar información sobre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento.

Los ítems principales utilizaron una escala de frecuencia de cinco opciones:

1. Nunca
2. Rara vez
3. A veces
4. Frecuentemente
5. Siempre

El bloque correspondiente al estrés laboral estuvo conformado por 11 ítems distribuidos de la siguiente manera:

- dimensión fisiológica: 2 ítems;
- dimensión emocional: 3 ítems;
- dimensión cognitiva: 3 ítems;
- dimensión conductual: 3 ítems.

El bloque correspondiente a estrategias de afrontamiento estuvo conformado por 9 ítems:

- centrada en el problema: 3 ítems;
- centrada en la emoción: 3 ítems;
- evitativa: 3 ítems.

Adicionalmente, el formulario incluyó preguntas generales relacionadas con la percepción del nivel de estrés laboral, estrategia predominante, frecuencia de utilización de las estrategias, percepción de su efectividad y acciones implementadas frente al estrés.

La aplicación se realizó mediante Google Forms, lo que permitió registrar las respuestas de manera organizada y posteriormente exportarlas para su procesamiento estadístico.

Encuesta tipo likert:

La encuesta se aplicó a los responsables del área de Recursos Humanos de las empresas participantes, este instrumento permitió medir de manera cuantitativa la percepción de los participantes respecto a las estrategias preventivas de afrontamiento del estrés laboral implementadas en sus organizaciones. La escala utilizada facilitó evaluar el grado de acuerdo o frecuencia con la que se aplican dichas estrategias, abarcando aspectos como programas de bienestar, manejo del clima organizacional, apoyo al trabajador y acciones de prevención del estrés., La encuesta fue diseñada con ítems claros y específicos, lo que permitió obtener información sistemática, comparable y susceptible de análisis estadístico.

2.6.Procedimiento

La investigación se desarrolló en tres etapas: organización, ejecución y análisis de los resultados, las cuales permitieron planificar, aplicar y procesar la información necesaria para dar cumplimiento a los objetivos del estudio.

1. Etapa de organización

En esta fase se llevaron a cabo todas las actividades preliminares necesarias para la ejecución del estudio. En primer lugar, se identificaron las empresas de la ciudad de Manta que contaban con áreas de Recursos Humanos, como Fishcorp, Wyndham, Autoridad Portuaria de Manta, Hospital Rodríguez y Terminal Portuario de Manta, estableciendo contacto con sus representantes con el fin de solicitar las autorizaciones correspondientes. Posteriormente, se definieron los sujetos de estudio y se planificó el cronograma de actividades con el propósito de cumplir los objetivos en el tiempo previamente establecido.

Asimismo, se diseñaron y seleccionaron los instrumentos de recolección de datos, tales como la encuesta estructurada considerando su pertinencia para evaluar las estrategias de afrontamiento del estrés laboral. La elección de estos instrumentos respondió a la necesidad de obtener información cuantitativa que permitiera comprender el fenómeno de estudio de manera integral.

Durante esta etapa se evidenciaron facilidades, como la disposición de algunas empresas para colaborar con la investigación; no obstante, también se presentaron dificultades relacionadas con la disponibilidad de tiempo de los participantes y con los procesos administrativos requeridos para la obtención de las autorizaciones institucionales.

2. Etapa de ejecución

En esta etapa se procedió a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los colaboradores del área de Recursos Humanos de las empresas participantes. Previamente, se explicó a cada participante el objetivo de la investigación, garantizando la participación voluntaria, la confidencialidad de la información y el anonimato de las respuestas mediante la firma del consentimiento informado.

La encuesta estructurada fue aplicada a un total de 31 colaboradores, permitiendo recopilar información sobre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas en su entorno de trabajo. La recolección de la información se desarrolló conforme al cronograma establecido, procurando generar un ambiente de confianza que favoreciera respuestas objetivas y veraces.

3. Etapa de análisis de resultados

Una vez finalizada la recolección de la información, se procedió a la organización, depuración y codificación de los datos obtenidos mediante la encuesta. Posteriormente, la información fue tabulada y procesada utilizando herramientas estadísticas, lo que permitió

calcular frecuencias y porcentajes para cada una de las variables de estudio. Los resultados fueron presentados en tablas para facilitar su interpretación.

2.7. Tratamiento de los Datos

La información obtenida mediante la aplicación de la encuesta dirigida al personal del área de Recursos Humanos fue organizada y procesada utilizando el programa Microsoft Excel. En una primera etapa, se verificó la integridad y consistencia de las respuestas proporcionadas por los participantes, con el propósito de garantizar la calidad y confiabilidad de la información recopilada.

Posteriormente, los datos cuantitativos fueron codificados y organizados en tablas de frecuencia y porcentajes, lo que permitió describir las variables relacionadas con el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los colaboradores, según la percepción del personal de Recursos Humanos de las cinco empresas participantes.

2.8. Validez de la Investigación

El cuestionario utilizado en la investigación fue de elaboración propia y se diseñó a partir de las variables, dimensiones y fundamentos teóricos establecidos en el estudio. Para comprobar la validez de contenido, el instrumento fue sometido a la revisión de una experta, quien además se desempeñó como tutora de la investigación y cuenta con formación profesional en Psicología y estudios de posgrado relacionados con la salud y la seguridad laboral.

Durante este proceso se revisaron aspectos relacionados con la claridad, pertinencia y comprensión de los ítems. A partir de las observaciones realizadas, se modificó la redacción de algunas preguntas que inicialmente contenían términos técnicos, con la finalidad de facilitar

su comprensión por parte de los participantes. Una vez incorporadas las recomendaciones, se estableció la versión definitiva del cuestionario. La evidencia de este proceso se encuentra respaldada mediante el formato de validación firmado por la experta e incorporado en los anexos. Además, la aplicación de criterios de inclusión y exclusión, junto con procedimientos estandarizados durante la recolección de datos, contribuyó a disminuir posibles sesgos y a incrementar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

2.9. Manejo de Datos

Una vez recolectada la información, los datos fueron revisados para verificar que los instrumentos se encontraran correctamente diligenciados y que cumplieran con los criterios establecidos para su inclusión en el estudio. Posteriormente, la información fue codificada y organizada en una base de datos utilizando el programa Microsoft Excel, facilitando su procesamiento y análisis.

El análisis cuantitativo se realizó mediante estadística descriptiva, calculando frecuencias absolutas y porcentajes para cada una de las variables estudiadas. Los resultados fueron presentados mediante tablas estadísticas, permitiendo una interpretación clara y ordenada de la información. Posteriormente, los hallazgos fueron analizados en función de los objetivos de la investigación y contrastados con los antecedentes y el marco teórico, con el propósito de sustentar las conclusiones y recomendaciones del estudio.

2.10. Consideraciones Éticas

Durante el desarrollo de la presente investigación, titulada *“Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en colaboradores del área de Recursos Humanos de cinco empresas de la ciudad de Manta”*, se considerarán como principios rectores el respeto a los derechos humanos, la justicia, la beneficencia y la ética profesional. El estudio se sustentará en

los principios éticos de la investigación científica, garantizando en todo momento el respeto, la confidencialidad, el anonimato y la participación voluntaria de los colaboradores.

Para la ejecución de la investigación, se obtendrá la autorización de las empresas participantes, permitiendo el acceso a los colaboradores del área de Recursos Humanos para la recolección de la información requerida. Sin embargo, la participación de cada colaborador será completamente voluntaria y estará basada en su consentimiento libre e informado.

A través del presente documento, se proporcionará a los participantes información clara y suficiente sobre los objetivos, características, procedimientos, beneficios y alcances del estudio. La investigación tendrá como finalidad analizar las estrategias de afrontamiento del estrés laboral desde la percepción del personal de Recursos Humanos, mediante la aplicación de una encuesta semiestructurada.

Se garantizará que toda la información recopilada sea tratada de manera estrictamente confidencial y anónima desde el momento de su recolección. No se solicitarán nombres, números de identificación, direcciones de correo electrónico, números telefónicos ni cualquier otro dato que permita identificar a los participantes o a trabajadores específicos. Asimismo, se adoptarán las medidas necesarias para proteger la información obtenida y resguardar la privacidad de los participantes.

Los datos fueron analizados y presentados de forma agregada, impidiendo la identificación individual de los participantes o de las empresas involucradas. En ningún caso los resultados individuales son entregados a empleadores, supervisores, directivos o representantes de las organizaciones participantes, ni serán utilizados para la toma de decisiones laborales, administrativas, disciplinarias, contractuales o de evaluación del desempeño. Los resultados obtenidos tendrán exclusivamente fines académicos y científicos.

Los participantes tendrán el derecho de retirarse de la investigación en cualquier momento, sin necesidad de justificar su decisión y sin que ello implique consecuencias laborales, administrativas, personales o de cualquier otra naturaleza.

Al aceptar participar en esta investigación, el colaborador manifiesta haber recibido información suficiente sobre el propósito del estudio, sus procedimientos, los posibles riesgos y beneficios, así como sus derechos como participante, comprendiendo que su participación es voluntaria y que puede retirarse libremente cuando lo considere pertinente.

Capítulo III

3. Resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada a 31 participantes pertenecientes al área de Recursos Humanos de cinco empresas de la ciudad de Manta. Los datos fueron analizados mediante estadística descriptiva, utilizando frecuencias, porcentajes y puntuaciones resumen por participante. La presentación de los resultados se organizó en correspondencia con los objetivos específicos de la investigación.

Presentación de los Resultados

Resultados caracterización del nivel de estrés laboral percibido

Tabla 2

Nivel de estrés laboral percibido en empresas estudiadas

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	4	12.90%
Medio	22	70,97%
Alto	5	16,13%
Total	31	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Los resultados mostraron que 22 de los 31 participantes (70,97 %) calificaron el nivel de estrés laboral de su empresa como medio, mientras que 5 participantes (16,13 %) lo calificaron como alto y 4 (12,90 %) como bajo. Por tanto, desde la percepción del personal de Recursos Humanos participante, predominó una valoración media del estrés laboral en las empresas estudiadas. Este resultado representa una valoración perceptiva del personal de Recursos Humanos y no un diagnóstico psicométrico directo de los trabajadores.

Este resultado difiere de lo reportado por García (2025), quien encontró que el 68,8 % de los trabajadores de la Función Judicial de Quito presentó niveles altos de estrés laboral. Asimismo, Vela (2018) identificó una prevalencia de estrés superior al 80 % en docentes, mientras que Villacrés y Zambrano (2020) reportaron niveles severos de estrés en trabajadores del sector público y sanitario.

Las diferencias observadas pueden relacionarse con las características particulares de las poblaciones y con los procedimientos de medición empleados, mientras García (2025) utilizó el test de estrés laboral del IMSS y evaluó directamente a 250 funcionarios, la presente investigación recogió la percepción de 31 integrantes de Recursos Humanos mediante un cuestionario de elaboración propia. Por esta razón, los resultados no deben interpretarse como una contradicción absoluta, sino como evidencia de que la intensidad reportada del estrés puede variar según el contexto organizacional, la población evaluada y el instrumento utilizado.

Tabla 2

Frecuencia con la que se observan signos del estrés laboral

Frecuencia	N°	Porcentaje (%)
Nunca	1	3,23%
Rara vez	3	9,68%
A veces	18	58,06%
Frecuentemente	8	25,81%
Siempre	1	3,23%
Total	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

La categoría “A veces” concentró la mayor frecuencia, con 18 participantes (58,06 %), seguida de “Frecuentemente”, con 8 participantes (25,81 %), indicando que, desde la perspectiva del personal de Recursos Humanos los signos asociados al estrés estuvieron presentes en las empresas, aunque no fueron observados de manera constante.

El resultado mantiene relación con Bejarano y Montenegro, quienes identificaron distintas fuentes de presión laboral relacionadas con las responsabilidades del puesto, los retos cotidianos y el desequilibrio entre las actividades personales y profesionales. Su investigación evidenció que las demandas laborales generaban presión, aunque esta no se presentaba necesariamente con igual intensidad en todas las situaciones.

Esta coincidencia permite reconocer que el estrés laboral no se manifiesta de forma uniforme, la presencia predominante de la categoría “A veces” puede comprenderse desde una perspectiva contextual: las demandas laborales pueden variar de acuerdo con períodos de mayor carga, responsabilidades específicas y características organizacionales.

Análisis de las dimensiones del estrés laboral

Tabla 3

Estadísticos descriptivos de las dimensiones del estrés laboral

Dimensión	Ítems	N°	Media
Fisiológica	1-2	31	2,81
Emocional	3-5	31	2,81
Cognitiva	6-8	31	2,86
Conductual	9-11	31	2,55

Nota. Escala de respuesta: 1 = Nunca, 2 = Rara vez, 3 = A veces, 4 = Frecuentemente y 5 = Siempre

Interpretación

El análisis de las dimensiones mostró que la dimensión cognitiva alcanzó la media descriptiva más elevada ($M = 2,86$), seguida de las dimensiones fisiológica ($M = 2,81$) y emocional ($M = 2,81$). La dimensión conductual obtuvo la media más baja ($M = 2,55$).

Las puntuaciones fueron relativamente próximas entre sí, por lo que los resultados sugirieron la coexistencia de distintas manifestaciones del estrés laboral y no la presencia exclusiva de una dimensión. Este resultado se relaciona con la concepción multidimensional del estrés desarrollada en el marco teórico de la investigación.

Desde el modelo transaccional de Lazarus y Folkman, las diferentes manifestaciones pueden comprenderse a partir de la valoración que las personas realizan de las demandas ambientales y de sus recursos para hacerles frente, el modelo plantea que las respuestas ante una misma situación pueden variar dependiendo de la evaluación realizada y de los recursos disponibles, por lo tanto, aunque la dimensión cognitiva fue seleccionada con mayor frecuencia, este resultado no excluyó la presencia de manifestaciones fisiológicas, emocionales o conductuales.

Resultados estrategias de afrontamiento del estrés laboral

Tabla 4

Tipo de estrategia de afrontamiento percibida como predominante

Estrategia	N°	Porcentaje (%)
Centrada en el problema	15	48,39%
Centrada en la emoción	15	48,39%
Evitativa	1	3,23%
Total	31	100,00%

Interpretación

Los resultados mostraron una distribución equivalente entre las estrategias centradas en el problema y centradas en la emoción, ya que cada una fue seleccionada por 15 participantes (48,39 %). Solamente un participante (3,23 %) consideró predominantes las estrategias evitativas.

El hallazgo coincide parcialmente con Vela (2018), quien destacó la importancia de las estrategias centradas en el problema frente a las respuestas evitativas. En ambos estudios las estrategias evitativas presentaron menor relevancia; sin embargo, la investigación actual también evidenció una presencia importante de estrategias centradas en la emoción.

El resultado también puede compararse con García (2025), quien encontró que la aceptación fue una de las estrategias de afrontamiento más utilizadas entre trabajadores de la Función Judicial. Aunque las categorías utilizadas no fueron idénticas, la aceptación se aproxima conceptualmente a formas de regulación emocional, lo que permite identificar cierta correspondencia con la elevada presencia de estrategias centradas en la emoción encontrada en esta investigación.

Las diferencias entre los antecedentes evidencian que no existe necesariamente una única estrategia predominante en todos los contextos laborales, lo que resulta coherente con Lazarus y Folkman, quienes conciben el afrontamiento como un proceso dinámico y dependiente de las características de la situación y de los recursos disponibles.

Tabla 6

Frecuencia general de utilización de estrategias de afrontamiento

Frecuencia	N°	Porcentaje (%)
Nunca	2	6,45%
Rara vez	11	35,48%
A veces	15	48,39%
Casi siempre	3	9,68%
Total	31	100,00%

Interpretación

La categoría “A veces” fue seleccionada por 15 participantes (48,39 %), seguida de “Rara vez”, con 11 participantes (35,48 %). Tres participantes (9,68 %) indicaron “Casi siempre” y 2 (6,45 %) señalaron “Nunca”.

Por tanto, desde la perspectiva del personal de Recursos Humanos, las estrategias de afrontamiento estuvieron presentes, pero su utilización fue principalmente ocasional, este resultado presentó correspondencia con Bejarano y Montenegro, quienes reportaron un uso moderado de estrategias de afrontamiento en su población de estudio. Además, dichos autores identificaron una escasa utilización del apoyo social como recurso para manejar el estrés.

La similitud entre ambos estudios sugiere que la existencia de estrategias de afrontamiento dentro del entorno laboral no implica necesariamente que estas sean utilizadas de manera permanente, desde la perspectiva transaccional de Lazarus y Folkman, esto puede explicarse porque el afrontamiento constituye un proceso dinámico: las respuestas se modifican de acuerdo con el tipo de demanda, los recursos disponibles y la valoración que se realiza de la situación.

Tabla 7

Estrategia de afrontamiento considerada más utilizada en las empresas

Estrategia	N°	Porcentaje (%)
Resolución de problemas	13	41,94%
Regulación emocional	9	29,03%
Apoyo social	7	22,58%
Evitación	2	6,45%
Total	31	100,00%

Interpretación

La resolución de problemas fue identificada como la estrategia específica más utilizada por 13 participantes (41,94 %), seguida por la regulación emocional con 9 participantes (29,03 %), el apoyo social con 7 (22,58 %) y la evitación con 2 (6,45 %). En consecuencia, aunque en la valoración global de tipos de estrategias existió un empate entre problema y emoción, al consultar específicamente cuál estrategia era considerada más utilizada, la resolución de problemas ocupó el primer lugar.

El resultado presentó correspondencia con Vela (2018), cuyo estudio también destacó las estrategias centradas en el problema dentro del afrontamiento del estrés laboral. Desde la teoría de Lazarus y Folkman este resultado puede comprenderse porque la resolución de problemas constituye una forma de afrontamiento orientada a intervenir directamente sobre la situación estresante mediante la búsqueda de alternativas, planificación y toma de decisiones.

Por otro lado, el resultado presentó cierta diferencia con Bejarano y Montenegro quienes reportaron una escasa utilización del apoyo social, en la presente investigación el

apoyo social tampoco constituyó la estrategia principal, pero fue seleccionado por el 22,58 % de los participantes, situándose por encima de la evitación.

También existió una diferencia respecto a García (2025), quien identificó la aceptación como la estrategia más utilizada, estas diferencias respaldaron la consideración del afrontamiento como un proceso dependiente de las características de cada contexto laboral y de las formas específicas en que las personas responden a las demandas.

3.1. Conclusiones

- En correspondencia con el objetivo general la investigación permitió identificar que las estrategias de afrontamiento del estrés laboral reportadas por el personal del área de Recursos Humanos de las cinco empresas estudiadas se concentraron principalmente en formas centradas en el problema y en la emoción. De manera general, ambas estrategias fueron identificadas como predominantes por el 48,39 % de los participantes respectivamente, mientras que las estrategias evitativas representaron únicamente el 3,23 %. De manera complementaria la resolución de problemas fue señalada como la estrategia específica más utilizada (41,94 %), seguida de la regulación emocional (29,03 %), el apoyo social (22,58 %) y la evitación (6,45 %). Estos resultados permitieron establecer que el afrontamiento reportado se orientó principalmente hacia acciones de resolución y regulación emocional, aunque sin evidenciar una única estrategia predominante en todos los indicadores analizados.
- En relación con el primer objetivo específico, se caracterizó el estrés laboral percibido en las empresas estudiadas. El 70,97 % del personal de Recursos Humanos calificó el nivel de estrés laboral como medio, mientras que el 58,06 % indicó observar signos de estrés “A veces”. El análisis de las dimensiones mostró puntuaciones cercanas entre sí, con una media ligeramente superior en la dimensión cognitiva ($M = 2,86$), seguida de las dimensiones fisiológica y emocional ($M = 2,81$) y de la dimensión conductual ($M = 2,55$). Estos resultados evidenciaron que desde la percepción de Recursos Humanos las manifestaciones asociadas al estrés estuvieron presentes en diferentes áreas y no se concentraron exclusivamente en una sola dimensión.
- Respecto al segundo objetivo específico, se identificó la presencia de estrategias centradas en el problema, centradas en la emoción y evitativas, las estrategias centradas en el

problema y en la emoción presentaron la mayor relevancia en la valoración global, mientras que las evitativas tuvieron una presencia considerablemente menor, por ello los resultados mostraron una tendencia hacia formas de afrontamiento orientadas a la búsqueda de soluciones y al manejo emocional, sin que estos datos permitan establecer que una estrategia sea objetivamente más efectiva que otra.

- En relación con el tercer objetivo específico, se determinó que la utilización de estrategias de afrontamiento fue principalmente ocasional, la categoría “A veces” concentró el 48,39 % de las respuestas y “Rara vez” el 35,48 %, mientras que “Casi siempre” representó el 9,68 % y “Nunca” el 6,45 %. Esto indicó que aunque las estrategias de afrontamiento fueron reconocidas dentro de los contextos organizacionales estudiados, desde la percepción del personal de Recursos Humanos su utilización no se presentó de manera constante.
- Finalmente, el principal aporte de la investigación consistió en proporcionar una aproximación exploratorio-descriptiva sobre las estrategias de afrontamiento del estrés laboral en cinco empresas de la ciudad de Manta desde la perspectiva del personal de Recursos Humanos. Los resultados permitieron identificar tendencias relacionadas con el nivel de estrés percibido, sus diferentes manifestaciones y las formas de afrontamiento reportadas, generando información contextual que puede servir como punto de partida para futuras investigaciones y para el diseño de acciones organizacionales orientadas a la gestión del estrés laboral.

3.2.Recomendaciones

- Fortalecer las acciones institucionales de prevención y manejo del estrés laboral desde el área de Recursos Humanos, considerando que el 70,97 % de los participantes calificó el nivel de estrés laboral como medio y que el 58,06 % indicó observar signos de estrés “A veces”. Se recomienda que cada empresa planifique, al menos de forma semestral, actividades de seguimiento orientadas a identificar factores de tensión laboral y promover recursos de afrontamiento acordes con las necesidades detectadas.
- Desarrollar programas de capacitación orientados a la resolución de problemas y regulación emocional, debido a que estas fueron las formas de afrontamiento con mayor presencia en el estudio. La resolución de problemas fue identificada como la estrategia específica más utilizada, con el 41,94 %, mientras que la regulación emocional alcanzó el 29,03 %. Se recomienda que el área de Recursos Humanos incorpore talleres prácticos sobre planificación, toma de decisiones, comunicación, regulación emocional y manejo de situaciones de presión, con una periodicidad semestral o de acuerdo con las necesidades de cada organización.
- Promover el uso más sistemático de estrategias de afrontamiento dentro de las organizaciones, puesto que el 48,39 % de los participantes señaló que estas se utilizaban solamente “A veces” y el 35,48 % indicó “Rara vez”. En consecuencia, se recomienda que Recursos Humanos no limite estas acciones a situaciones de crisis, sino que las incorpore dentro de programas permanentes de bienestar laboral y prevención de riesgos psicosociales.
- Diseñar e implementar estrategias de prevención dirigidas a las manifestaciones cognitivas, emocionales y fisiológicas del estrés laboral, en función de que estas dimensiones mostraron las puntuaciones medias más elevadas, estas acciones pueden

incluir una mejor organización de la carga de trabajo, pausas planificadas en periodos de mayor demanda, fortalecimiento de la comunicación, apoyo social y espacios de orientación para el manejo de la concentración, el agotamiento, la tensión y la irritabilidad.

- Fortalecer los mecanismos de apoyo social dentro de las empresas, considerando que, aunque el apoyo social estuvo presente entre las estrategias identificadas, solo el 22,58 % lo señaló como la estrategia específica más utilizada. Las áreas de Recursos Humanos podrían promover espacios de comunicación entre trabajadores y superiores, acompañamiento entre compañeros, orientación y canales accesibles para solicitar apoyo ante situaciones de estrés.

4. Referencias Bibliográficas

- Avalos Guadamud, C. F. (2023). *Análisis de estrategias de afrontamiento al estrés académico en estudiantes universitarios de la ciudad de Quito en el periodo 2022-2023* (Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana). Repositorio Institucional UPS. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24215>
- Bejarano Daza, J. D., & Montenegro Méndez, J. D. (s. f.). *Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en líderes de empresas multinivel durante el periodo de pandemia por COVID-19 en Cali-Valle del Cauca*. Repositorio Institucional Icesi. <https://repository.icesi.edu.co/server/api/core/bitstreams/6ac585b9-6a68-42f4-bcfe-b14c700495be/content>
- Cedeño, & Pazmiño. (2018). *Estres y su relacion con la sastifaccion laboral de las enfermeras del Hospital "Sagrado Corazon de Jesus" del canton Quevedo, primer semestre 2018*. Universidad Tecnica de Babahoyo.
- Colligan, T. W., y Higgins, E. M. (2006). Workplace stress. *Journal of Workplace*
- Espinoza Ortiz AA, Pernas Álvarez IA, González Maldonado R de L, Espinoza Ortiz AA, Pernas Álvarez IA, González Maldonado R de L. Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*. diciembre de 2018;18(3):697-717.
- Fernández Abascal, F., Palmero, M., & Emoción, F. M. (1997). *Cuaderno de Prácticas de Motivación, moción estilos y estrategias de afrontamiento*. Madrid: Pirámide
- García Suárez, P. E. (2025). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de 30 a 60 años de la Función Judicial, en la ciudad de Quito, año 2022: Work stress and*

coping strategies among workers aged 30 to 60 in the Judicial Function, Quito, 2022.

Revista Multidisciplinaria UNNIVAL, 3(4), 54-83.

<https://doi.org/10.70577/unnival.v3i4.81>

Martínez-Mejía, E., (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. CIENCIA ergo-sum,

Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva, 30(2), 1-14.

<https://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>

Moreno, B., y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autonoma de Madrid.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Martínez Roca.

Navarro, & Torres. (2022). Nivel de estrés y desempeño laboral de los enfermeros del Servicio.

Universidad Peruana Union

Organización Internacional del Trabajo. (2020). GloInforme salarial mundial 2020-21: Salarios y salarios mínimos en tiempos de COVID-19. OIT.

<https://www.voced.edu.au/content/ngv:89289>

Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas:

Perspectivas en Psicología, 13(1), 81-90 :

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). *Salud mental en el trabajo*.

Pérez. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas

- Paredes, M., & Guaranda, L. (2021). Estrés laboral en trabajadores ecuatorianos: Un análisis descriptivo. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 5(2), 45–60.
- Robbins, Stephen y Timothy Judge. 2009. Comportamiento Organizacional. Decimotercera edición. México: Editorial Mexicana.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
<https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
- Sharma, M. (2024). *Coping strategies*. EBSCO Research Starters.
<https://www.ebsco.com/research-starters/psychology/coping-strategies>
- Yumiceba Méndez, G. E., & Padilla Chiriboga, C. F. (2023). *Estrategias de afrontamiento presentes ante el estrés percibido en el ámbito laboral en una cooperativa de ahorro y crédito en la ciudad de Quito durante el periodo de febrero-julio del 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Digital UPS.
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/25786>
- Vela Gallegos, P. G. (2018). *Estrés laboral, tipos de personalidad y estrategias de afrontamiento: estudio realizado en el Colegio Militar Eloy Alfaro de la ciudad de Quito durante el primer quimestre del año lectivo 2017-2018* (Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Repositorio Institucional PUCE.
<https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/31072>
- Villacís, J., Cedeño, M., & Andrade, D. (2020). Impacto del estrés laboral en la calidad de vida de trabajadores ecuatorianos. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 6(3), 120–135. <https://doi.org/10.23857/dc.v11i4.4575>

Villacrés Esmeralda, C. J., & Zambrano Zambrano, C. M. (2020). *Impacto del estrés laboral en el desempeño de los servidores públicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón Chone* (Tesis de licenciatura, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López). Repositorio Institucional.

Zambrano, G., & Moreira, M. (2019). Estrategias de afrontamiento del estrés en docentes de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 5(2), 233–250.

5. Anexos

Encuesta tipo likert

Datos Generales	×	⋮
Descripción (opcional)		
Edad *		
Texto de respuesta breve		
Género *		
☐ Masculino		
☐ Femenino		
☐ Otro		
Empresa donde labora *		
☐ Wyndham		
☐ Hospital Rodriguez		
☐ Fishcorp		
☐ Autoridad Portuaria de Manta		
☐ Terminal Portuario de Manta		

Estrés Laboral



Escala de respuesta: Nunca (1) – Rara vez (2) – A veces (3) – Frecuentemente (4) – Siempre (5)

Dimensión Fisiológica *

	Nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	Frecuentement...	Siempre (5)
1. Se observan ...	☐	☐	☐	☐	☐
2.El cansancio ...	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión Emocional *

	Nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	Frecuentement...	Siempre (5)
3. Los trabajad...	☐	☐	☐	☐	☐
4. Se evidencia...	☐	☐	☐	☐	☐
5. Las emocion...	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión Conductual *

	Nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	Frecuentement...	Siempre (5)
9. Se observan ...	☐	☐	☐	☐	☐
10. Hay aislami...	☐	☐	☐	☐	☐
11. El estrés af...	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión Cognitiva *

	Nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	Frecuentement...	Siempre (5)
6. El estrés afe...	☐	☐	☐	☐	☐
7. Dificulta la t...	☐	☐	☐	☐	☐
8. Aumentan lo...	☐	☐	☐	☐	☐

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO



Descripción (opcional)

Centrada en el Problema *

	Nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	Frecuentement...	Siempre (5)
12. Buscan sol...	☐	☐	☐	☐	☐
13. Planifican a...	☐	☐	☐	☐	☐
14. Solicitan ap...	☐	☐	☐	☐	☐

Centrada en la Emoción *

	Nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	Frecuentement...	Siempre (5)
15. Expresan e...	☐	☐	☐	☐	☐
16. Buscan ap...	☐	☐	☐	☐	☐
17. Utilizan el d...	☐	☐	☐	☐	☐

Evitativa *

	Nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	Frecuentement...	Siempre (5)
18. Evitan situa...	☐	☐	☐	☐	☐
19. Postergan t...	☐	☐	☐	☐	☐
20. Se aíslan s...	☐	☐	☐	☐	☐

Preguntas Generales



Descripción (opcional)

Nivel de estrés: *

1. Bajo
2. Medio
3. Alto

Frecuencia de Uso de las Estrategias de Afrontamiento del Estrés: *

1. Nunca
2. Rara vez
3. A veces
4. Frecuentemente
5. Siempre



República
del Ecuador



Ministerio de Salud Pública
Coordinación General de Desarrollo Estratégico en Salud
Dirección Nacional de Investigación en Salud

ANEXO 11. Formato de Carta de exención

Oficio circular No. 0347-CEISH-JMSZ-2026
Manta, 25 de mayo de 2026

Señor/a,
Keyla Larissa Delgado Cantos
Investigador Principal
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Presente

De mi consideración,

El Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (CEISH-Uleam), una vez que revisó el protocolo de investigación titulado "Estudio Exploratorio sobre las Estrategias de Afrontamiento del Estrés Laboral en Varias Empresas de Manta", codificado como "CEISH-Uleam_0504", notifica a Usted que este proyecto es una investigación exenta de evaluación por parte del CEISH-Uleam, de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente.

Descripción de la Investigación:

- Tipo de estudio: Observacional, exploratorio-descriptivo y transversal.
- Duración del estudio (meses): 2 meses; contados desde el 1 de junio hasta el 31 de julio de 2026.
- Instituciones participantes: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí,
- Investigadores del estudio: Investigador principal- Delgado Cantos Keyla Larissa; Investigador 1- García Moreira Joselyn Alessa.

Documentación de la investigación:

Nombre de Documentos	Número de páginas	Fecha de aprobación
Declaración de responsabilidad	2 páginas	19/5/2026
Carta de interés de el/los máximas autoridades de el/los establecimientos	5 páginas	19/5/2026
Solicitud de exención con justificación para considerarlo exento	-	No aplica
Formulario para la presentación de protocolos de investigaciones	20 páginas	19/5/2026
Instrumentos que se emplearán para la ejecución del estudio	5 páginas	19/5/2026

Esta carta de exención tiene una vigencia de un año, contado desde la fecha de recepción de esta documentación. La investigación deberá ejecutarse de conformidad a lo descrito en el protocolo de investigación presentado al CEISH-Uleam. Cualquier modificación a la documentación antes descrita, deberá ser presentada a este Comité para su revisión y aprobación.

Atentamente,



Juan Manuel Sierra
Zambrano



Od. Juan Manuel Sierra Zambrano, Esp.
Presidente CEISH-Uleam
Institución Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Teléfono: 0989693757



Ministerio de Salud Pública
Coordinación General de Desarrollo Estratégico en Salud
Dirección Nacional de Investigación en Salud

ANEXO7. Carta De Interés Institucional

A QUIEN PUEDA INTERESAR

Por medio de la presente manifiesto que el proyecto titulado: **ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN VARIAS EMPRESAS DE MANTA**, es de interés institucional por los resultados que se pueden generar de este proyecto para el interés institucional, tomando en cuenta que permitirá comprender las principales formas en que los trabajadores enfrentan el estrés en el entorno laboral, así como identificar los factores que inciden en su bienestar psicológico y desempeño.

Informo también que la participación de FISHCORP S.A es libre y voluntaria; y, que en caso de solicitar datos anonimizados o seudonimizados los establecimientos **FISHCORP S.A** es, cuentan con la capacidad de entregar los datos de manera anonimizada o seudonimizada según lo establecido en la Ley Orgánica De Protección De Datos Personales.

Además, los investigadores han manifestado que cuentan con los insumos necesarios para la ejecución del proyecto de Investigación. Por tanto, los establecimientos **FISHCORP S.A** es no contempla algún tipo de financiamiento para el desarrollo de este estudio.

Se aclara que este documento no constituye la autorización, ni la aprobación del proyecto, o del uso de insumos o recursos humanos de la institución. Además, se informa que una vez que la investigación sea aprobada por un Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos autorizado por el Ministerio de Salud Pública, el Investigador principal podrá solicitar los datos de los sujetos de estudio o datos de salud anonimizados o seudonimizado, debiendo adjuntar el protocolo de investigación aprobado y la carta de aprobación emitida por el CEISH-Uleam.

En caso de que el investigador requiera de talento humano o insumos de un establecimiento público sanitario para la ejecución de un proyecto de investigación, debe suscribir un convenio según como lo determine establecimiento público sanitario, en base a lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. 00011 -2020, "Reglamento de suscripción y ejecución de convenios del MSP", publicado en Registro oficial – Edición especial No. 590 de 20 de mayo de 2020. Cabe señalar que el proyecto de investigación previo a la suscripción del convenio deberá contar con la aprobación de un CEISH aprobado por MSP.

Manta-Manabí
05/05/2026


Carlos Mendoza Bustamante

Jefe de FISHCORP
FIRMA AUTORIZADA
FISHCORP
TALENTO HUMANO



Ministerio de Salud Pública
Coordinación General de Desarrollo Estratégico en Salud
Dirección Nacional de Investigación en Salud

ANEXO7. Carta De Interés Institucional

A QUIEN PUEDA INTERESAR

Por medio de la presente manifiesto que el proyecto titulado: **ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN VARIAS EMPRESAS DE MANTA**, es de interés institucional por los resultados que se pueden generar de este proyecto para el interés institucional, tomando en cuenta que permitirá comprender las principales formas en que los trabajadores enfrentan el estrés en el entorno laboral, así como identificar los factores que inciden en su bienestar psicológico y desempeño.

Informo también que la participación de **AUTORIDAD PORTUARIA DE MANTA** es libre y voluntaria; y, que en caso de solicitar datos anonimizados o seudonimizados los establecimientos **AUTORIDAD PORTUARIA DE MANTA**, cuentan con la capacidad de entregar los datos de manera anonimizada o seudonimizada según lo establecido en la Ley Orgánica De Protección De Datos Personales.

Además, los investigadores han manifestado que cuentan con los insumos necesarios para la ejecución del proyecto de Investigación. Por tanto, los establecimientos **AUTORIDAD PORTUARIA DE MANTA** es no contempla algún tipo de financiamiento para el desarrollo de este estudio.

Se aclara que este documento no constituye la autorización, ni la aprobación del proyecto, o del uso de insumos o recursos humanos de la institución. Además, se informa que una vez que la investigación sea aprobada por un Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos autorizado por el Ministerio de Salud Pública, el Investigador principal podrá solicitar los datos de los sujetos de estudio o datos de salud anonimizados o seudonimizado, debiendo adjuntar el protocolo de investigación aprobado y la carta de aprobación emitida por el CEISH-Uleam.

En caso de que el investigador requiera de talento humano o insumos de un establecimiento público sanitario para la ejecución de un proyecto de investigación, debe suscribir un convenio según como lo determine establecimiento público sanitario, en base a lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. 00011 -2020, "Reglamento de suscripción y ejecución de convenios del MSP", publicado en Registro oficial - Edición especial No. 590 de 20 de mayo de 2020. Cabe señalar que el proyecto de investigación previo a la suscripción del convenio deberá contar con la aprobación de un CEISH aprobado por MSP.

Manta-Manabí
12/05/2026


ALEXANDER MEDRANDA
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO
AUTORIDAD PORTUARIA DE MANTA

AUTORIDAD PORTUARIA DE MANTA
TÉCNICO EN ARCHIVO



12 MAY 2026


FIRMADO: Kelly Cobarrubias
NOTA: 11-25



Ministerio de Salud Pública
Coordinación General de Desarrollo Estratégico en Salud
Dirección Nacional de Investigación en Salud

ANEXO7. Carta De Interés Institucional

A QUIEN PUEDA INTERESAR

Por medio de la presente manifiesto que el proyecto titulado: **ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN VARIAS EMPRESAS DE MANTA**, es de interés institucional por los resultados que se pueden generar de este proyecto para el interés institucional, tomando en cuenta que permitirá comprender las principales formas en que los trabajadores enfrentan el estrés en el entorno laboral, así como identificar los factores que inciden en su bienestar psicológico y desempeño.

Informo también que la participación de **TERMINAL PORTUARIO DE MANTA** es libre y voluntaria; y, que en caso de solicitar datos anonimizados o seudonimizados los establecimientos **TERMINAL PORTUARIO DE MANTA**, cuentan con la capacidad de entregar los datos de manera anonimizada o seudonimizada según lo establecido en la Ley Orgánica De Protección De Datos Personales.

Además, los investigadores han manifestado que cuentan con los insumos necesarios para la ejecución del proyecto de Investigación. Por tanto, los establecimientos **TERMINAL PORTUARIO DE MANTA** es no contempla algún tipo de financiamiento para el desarrollo de este estudio.

Se aclara que este documento no constituye la autorización, ni la aprobación del proyecto, o del uso de insumos o recursos humanos de la institución. Además, se informa que una vez que la investigación sea aprobada por un Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos autorizado por el Ministerio de Salud Pública, el Investigador principal podrá solicitar los datos de los sujetos de estudio o datos de salud anonimizados o seudonimizado, debiendo adjuntar el protocolo de investigación aprobado y la carta de aprobación emitida por el CEISH-Uleam.

En caso de que el investigador requiera de talento humano o insumos de un establecimiento público sanitario para la ejecución de un proyecto de investigación, debe suscribir un convenio según como lo determine establecimiento público sanitario, en base a lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. 00011 -2020, "Reglamento de suscripción y ejecución de convenios del MSP", publicado en Registro oficial – Edición especial No. 590 de 20 de mayo de 2020. Cabe señalar que el proyecto de investigación previo a la suscripción del convenio deberá contar con la aprobación de un CEISH aprobado por MSP.

Manta-Manabí
12/05/2026





 República del Ecuador  **Ministerio de Salud Pública**
Coordinación General de Desarrollo Estratégico en Salud
Dirección Nacional de Investigación en Salud

ANEXO7. Carta De Interés Institucional

A QUIEN PUEDA INTERESAR

Por medio de la presente manifiesto que el proyecto titulado: **ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN VARIAS EMPRESAS DE MANTA**, es de interés institucional por los resultados que se pueden generar de este proyecto para el interés institucional, tomando en cuenta que permitirá comprender las principales formas en que los trabajadores enfrentan el estrés en el entorno laboral, así como identificar los factores que inciden en su bienestar psicológico y desempeño.

Informo también que la participación de **HOSPITAL RODRIGUEZ ZAMBRANO MANTA** es libre y voluntaria; y, que en caso de solicitar datos anonimizados o seudonimizados los establecimientos **HOSPITAL RODRIGUEZ ZAMBRANO MANTA**, cuentan con la capacidad de entregar los datos de manera anonimizada o seudonimizada según lo establecido en la Ley Orgánica De Protección De Datos Personales.

Además, los investigadores han manifestado que cuentan con los insumos necesarios para la ejecución del proyecto de Investigación. Por tanto, los establecimientos **HOSPITAL RODRIGUEZ ZAMBRANO MANTA** es no contempla algún tipo de financiamiento para el desarrollo de este estudio.

Se aclara que este documento no constituye la autorización, ni la aprobación del proyecto, o del uso de insumos o recursos humanos de la institución. Además, se informa que una vez que la investigación sea aprobada por un Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos autorizado por el Ministerio de Salud Pública, el Investigador principal podrá solicitar los datos de los sujetos de estudio o datos de salud anonimizados o seudonimizados, debiendo adjuntar el protocolo de investigación aprobado y la carta de aprobación emitida por el CEISH-Uleam.

En caso de que el investigador requiera de talento humano o insumos de un establecimiento público sanitario para la ejecución de un proyecto de investigación, debe suscribir un convenio según como lo determine establecimiento público sanitario, en base a lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. 00011 -2020, "Reglamento de suscripción y ejecución de convenios del MSP", publicado en Registro oficial - Edición especial No. 590 de 20 de mayo de 2020. Cabe señalar que el proyecto de investigación previo a la suscripción del convenio deberá contar con la aprobación de un CEISH aprobado por MSP.

Manta-Manabí
12/05/2026


Ledo. Denny Zamora



Responsable De La Unidad De Talento Humano

Av. Guayasman Bores y Av. Antonio Ruiz, Edificio (antiguo) 200406 / Centro Ecuador
01 2 2666 4030 - www.uleam.edu.ec

 **Gobierno** del Encuentro | Juntos lo logramos



República
del Ecuador



Ministerio de Salud Pública
Coordinación General de Desarrollo Estratégico en Salud
Dirección Nacional de Investigación en Salud

ANEXO7. Carta De Interés Institucional

A QUIEN PUEDA INTERESAR

Por medio de la presente manifiesto que el proyecto titulado: **ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN VARIAS EMPRESAS DE MANTA**, es de interés institucional por los resultados que se pueden generar de este proyecto para el interés institucional, tomando en cuenta que permitirá comprender las principales formas en que los trabajadores enfrentan el estrés en el entorno laboral, así como identificar los factores que inciden en su bienestar psicológico y desempeño.

Informo también que la participación de **WHYNDHAM** es libre y voluntaria; y, que en caso de solicitar datos anonimizados o seudonimizados los establecimientos **WHYNDHAM**, cuentan con la capacidad de entregar los datos de manera anonimizada o seudonimizada según lo establecido en la Ley Orgánica De Protección De Datos Personales.

Además, los investigadores han manifestado que cuentan con los insumos necesarios para la ejecución del proyecto de Investigación. Por tanto, los establecimientos **WHYNDHAM** es no contempla algún tipo de financiamiento para el desarrollo de este estudio.

Se aclara que este documento no constituye la autorización, ni la aprobación del proyecto, o del uso de insumos o recursos humanos de la institución. Además, se informa que una vez que la investigación sea aprobada por un Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos autorizado por el Ministerio de Salud Pública, el investigador principal podrá solicitar los datos de los sujetos de estudio o datos de salud anonimizados o seudonimizado, debiendo adjuntar el protocolo de investigación aprobado y la carta de aprobación emitida por el CEISH-Uleam.

En caso de que el investigador requiera de talento humano o insumos de un establecimiento público sanitario para la ejecución de un proyecto de investigación, debe suscribir un convenio según como lo determine establecimiento público sanitario, en base a lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. 00011 -2020, "Reglamento de suscripción y ejecución de convenios del MSP", publicado en Registro oficial - Edición especial No. 590 de 20 de mayo de 2020. Cabe señalar que el proyecto de investigación previo a la suscripción del convenio deberá contar con la aprobación de un CEISH aprobado por MSP.

Manta-Manabí

13/05/2026

DEICORISO
EST. LA PLAZA

Ing. José Xavier Quiroz Zambrano
Jefe de TTHH
WHYNDHAM



CERTIFICADO DE VALIDACIÓN Y APROBACIÓN DE ENCUESTA

Yo, Lourdes Zoraida Arias en calidad de tutora académica de la tesis "Estudio Exploratorio sobre las Estrategias de Afrontamiento del Estrés Laboral en Varias Empresas de Manta" desarrollada por las estudiantes Delgado Cantos Keyla Larissa y García Moreira Joselyn Alessa, certifico que he revisado la encuesta para evaluar las diferentes dimensiones sobre estrategias de afrontamiento de estrés utilizadas por diversas empresas de la ciudad de Manta. Una vez realizado el análisis de la encuesta se deja en constancia que cumple con los criterios metodológicos necesarios para el proceso investigativo, además de que tiene relación con los objetivos planteados de la investigación, por ende, otorgo mi aprobación para su aplicación en la población objeto de estudio.

Se expide el presente certificado a solicitud de las interesadas, para fines académicos correspondientes.

Atentamente,


Dra. Lourdes Arias
Tutora académica