



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE INGENIERÍA**  
**CARRERA DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL**

*“Trabajo de grado previo a la obtención del Título de Ingeniera Agroindustrial”*

**TRABAJO DE GRADUACIÓN**

**TEMA:**

**PROGRAMA PREVENTIVO DE SEGURIDAD Y SALUD PARA  
AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE  
LA EMPRESA DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS “SAN SALVADOR”**

**AUTORA:** Estefany Katherine Vallejo Villagrán

**DIRECTOR:** Ing. Edmundo Cabezas PhD.

Riobamba – Ecuador

2019

## REVISIÓN DEL TRIBUNAL

### REVISIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros del tribunal de graduación, en relación al proyecto de investigación de título "PROGRAMA PREVENTIVO DE SEGURIDAD Y SALUD PARA AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS "SAN SALVADOR", presentado por Estefany Katherine Vallejo Villagrán y dirigido por el PhD Edmundo Cabezas Heredia.

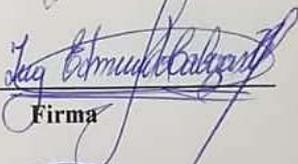
Una vez escuchada la defensa oral y revisado el informe final del proyecto de investigación con fines de graduación, en el cual se ha constatado el cumplimiento de las observaciones realizadas, remitimos la presente para uso y custodia en la biblioteca de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Para constancia de lo expuesto firman:

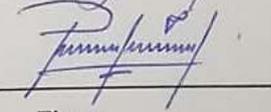
Ing. Carlos Bejarano Mgs.  
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL**

  
Firma

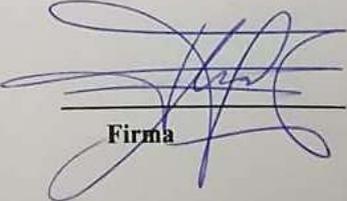
Ing. Edmundo Cabezas PhD.  
**TUTOR DEL PROYECTO**

  
Firma

Ing. Paul Ricarte Mgs.  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

  
Firma

Ing. Carlos Burgos Msc.  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

  
Firma

## CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

### CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Yo, Ing. Edmundo Cabezas, en calidad de tutor de tesis, cuyo tema es "PROGRAMA PREVENTIVO DE SEGURIDAD Y SALUD PARA AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS "SAN SALVADOR", certifico; que el informe final del trabajo investigativo, ha sido revisado y corregido, razón por la cual autorizo a la estudiante Estefany Katherine Vallejo Villagrán, para que se presente ante el tribunal de defensa respectivo para que se lleve a cabo la sustentación del su tesis.

Atentamente,



---

Ing. Edmundo Cabezas PhD

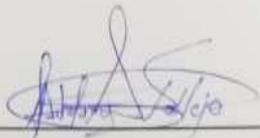
**Tutor del Proyecto**

## CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

### CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Estefany Katherine Vallejo Villagrán, con documento de identificación N° 060487077-4, egresada de la facultad de ingeniería, carrera de ingeniería agroindustrial, en relación con el trabajo de proyecto de graduación titulado "PROGRAMA PREVENTIVO DE SEGURIDAD Y SALUD PARA AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS "SAN SALVADOR", y presentado para su posterior defensa, declaro que constituye una elaboración personal realizada únicamente con la dirección del tutor Ing. Edmundo Cabezas.

Riobamba



Estefany Katherine Vallejo Villagrán

**060487077-4**

## **AGRADECIMIENTO**

Ante todo, agradezco a Dios por haberme dado la vida, la salud para poder culminar mis estudios superiores.

Gracias a mis padres que me han impulsado y apoyado en todo momento para seguir adelante, por educarme siempre con valores, principios y hacer de mí una persona de bien.

Al Ingeniero Edmundo Cabezas por haberme guiado en el proceso de elaboración de mi tesis.

A todos y cada una de las personas que me han apoyado de una u otra manera.

*Estefany Katherine Vallejo Villagrán*

## **DEDICATORIA**

Este trabajo es el resultado del esfuerzo y dedicación constante, dedico este trabajo a mis padres César y Rocío a mi hermano Erik por confiar en mí y brindarme su apoyo incondicional para la culminación de mis estudios.

*Estefany Katherine Vallejo Villagrán*

# ÍNDICE GENERAL

<b>REVISIÓN DEL TRIBUNAL</b> .....	<b>I</b>
<b>CERTIFICACIÓN DEL TUTOR</b> .....	<b>II</b>
<b>CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA</b> .....	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>IV</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>V</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>XII</b>
<b>ABSTRAC</b> .....	<b>XIII</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>3</b>
1. Marco Teórico.....	3
1.1. Antecedentes.....	3
1.2. Problematización .....	4
1.3. Definición de Estrés .....	5
1.4. Consecuencias del Estrés .....	6
1.5. Causas del Estrés .....	7
1.6. Fases del Estrés .....	8
1.7. Tipos de Estrés.....	9
1.8. Test de Estrés Laboral de la OIT – OMS .....	9
1.9. Afrontamiento .....	11
1.9.1. Definición .....	11
1.9.2. Estrategias de Afrontamiento .....	11
1.9.3. Test Brief COPE .....	13
1.10. Tipos de Comportamiento de Afrontamiento .....	15
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>17</b>
2. <b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>17</b>
2.1. Diseño de la investigación .....	17
2.2. Tipo de investigación.....	17
2.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos .....	18
2.4. Población .....	18
2.5. Identificación de Variables .....	18
2.6. Hipótesis .....	19
2.7. Operatividad de las Hipótesis.....	20

<b>CAPÍTULO III</b> .....	23
3.1. Análisis y Discusión de resultados.....	23
3.1.1. Nivel de instrucción .....	23
3.1.2. Género .....	24
3.1.3. Estado civil .....	24
3.1.4. Edad.....	25
3.1.5. Nivel de Estrés .....	26
3.1.6. Afrontamiento.....	26
3.1.7. Afrontamiento activo .....	27
3.1.8. Afrontamiento pasivo.....	28
3.1.9. Nivel de instrucción frente a los niveles de estrés .....	28
3.1.10. Género frente a los niveles de estrés .....	29
3.1.11. Estado civil frente a los niveles de estrés .....	30
3.1.12. Edad frente a los niveles de estrés.....	30
3.1.13. Nivel de instrucción frente al Afrontamiento .....	31
3.1.14. Género frente al afrontamiento .....	32
3.1.15. Estado civil frente al afrontamiento .....	33
3.1.16. Edad frente al afrontamiento.....	33
3.1.17. Nivel de instrucción y afrontamiento activo.....	34
3.1.18. Género y afrontamiento activo.....	35
3.1.19. Estado civil y afrontamiento activo.....	36
3.1.20. Edad y afrontamiento activo .....	36
3.1.21. Nivel de instrucción y afrontamiento pasivo .....	37
3.1.22. Género y afrontamiento pasivo .....	38
3.1.23. Estado civil y afrontamiento pasivo .....	39
3.1.24. Edad y afrontamiento pasivo.....	40
3.1.25. Nivel de estrés frente al afrontamiento.....	41
3.1.26. Nivel de estrés frente al afrontamiento activo .....	41
3.1.27. Nivel de estrés frente al afrontamiento pasivo .....	42
3.3. Encuesta Aplicada Después de la Propuesta .....	43
3.4. Análisis de Fiabilidad de los test.....	46
3.5. Prueba De Hipótesis.....	46
3.5.1. Hipótesis 1 .....	46
3.5.2. Hipótesis 2 .....	48

3.5.3.	Hipótesis 3 .....	50
3.6.	Discusión de resultados.....	52
<b>CAPÍTULO IV .....</b>		<b>53</b>
4.	Conclusiones y Recomendaciones .....	53
4.1.	Conclusiones .....	53
4.2.	Recomendaciones .....	53
Referencias Bibliográficas .....		55
<b>ANEXOS.....</b>		<b>57</b>
Anexo N° 1: Test de Estrés Laboral .....		58
Anexo N° 2: Test de Cope .....		60
Anexo N° 3: Evidencia de la aplicación de encuestas.....		62
Anexo N° 4: Evidencia de capacitaciones .....		63
Anexo N° 5: Evidencia de la aplicación del programa preventivo .....		64
Anexo N° 6: Certificado de aplicación del programa preventivo en la empresa .....		66
Anexo N° 7: Registro de asistencia de las capacitaciones .....		67

## ÍNDICE TABLAS

Tabla N° 1. 1. Escala de dimensiones del test de la OIT.....	10
Tabla N° 1. 2. Valoración del test de la OIT - OMS.....	11
Tabla N° 1. 3. Escalas del Test de Brief Cope.....	13
Tabla N° 2. 1. Operatividad hipótesis 1.....	20
Tabla N° 2. 2. Operatividad hipótesis 2.....	21
Tabla N° 2. 3. Operatividad hipótesis 3.....	22
Tabla N° 3. 1. Nivel de instrucción.....	23
Tabla N° 3. 2. Género.....	24
Tabla N° 3. 3. Estado civil.....	24
Tabla N° 3. 4. Edad.....	25
Tabla N° 3. 5. Nivel de estrés.....	26
Tabla N° 3. 6. Afrontamiento.....	26
Tabla N° 3. 7. Afrontamiento activo.....	27
Tabla N° 3. 8. Afrontamiento pasivo.....	28
Tabla N° 3. 9. Nivel de Instrucción frente a los Niveles de Estrés.....	28
Tabla N° 3. 10. Género frente a los niveles de estrés.....	29
Tabla N° 3. 11. Estado civil frente a los niveles de estrés.....	30
Tabla N° 3. 12. Edad frente a los Niveles de Estrés.....	31
Tabla N° 3. 13. Nivel de instrucción frente al afrontamiento.....	31
Tabla N° 3. 14. Género frente al afrontamiento.....	32
Tabla N° 3. 15. Estado Civil frente al Afrontamiento.....	33
Tabla N° 3. 16. Edad frente al Afrontamiento.....	34
Tabla N° 3. 17. Nivel de Instrucción frente al Afrontamiento Activo.....	34
Tabla N° 3. 18. Género frente al Afrontamiento Activo.....	35
Tabla N° 3. 19. Estado Civil frente al Afrontamiento Activo.....	36
Tabla N° 3. 20. Edad frente al Afrontamiento Activo.....	37
Tabla N° 3. 21. Nivel de Instrucción frente al Afrontamiento Pasivo.....	37
Tabla N° 3. 22. Género frente al Afrontamiento Pasivo.....	38
Tabla N° 3. 23. Estado Civil frente al Afrontamiento Pasivo.....	39
Tabla N° 3. 24. Edad frente al Afrontamiento Pasivo.....	40
Tabla N° 3. 25. Nivel de Estrés frente al Afrontamiento.....	41
Tabla N° 3. 26. Nivel de Estrés frente al Afrontamiento Activo.....	41
Tabla N° 3. 27. Niveles de Estrés frente al Afrontamiento Pasivo.....	42
Tabla N° 3. 28. Aplicación pausas activas.....	43
Tabla N° 3. 29. Disminución de molestias de riesgos psicosociales.....	44

Tabla N° 3. 30. Evaluación del programa preventivo .....	45
Tabla N° 3. 31. Fiabilidad del test de Estrés Laboral.....	46
Tabla N° 3. 32. Fiabilidad del test de Cope .....	46
Tabla N° 3. 33. Frecuencia observada hipótesis 1 .....	47
Tabla N° 3. 34. Frecuencia esperada hipótesis 1.....	47
Tabla N° 3. 35. "Chi" cuadrado hipótesis 1 .....	48
Tabla N° 3. 36. Chi cuadrado afrontamiento activo.....	49
Tabla N° 3. 37. Chi cuadrado afrontamiento pasivo .....	49
Tabla N° 3. 38. Frecuencia observada hipótesis 3 .....	50
Tabla N° 3. 39. Frecuencia esperada hipótesis 3.....	51
Tabla N° 3. 40. "Chi" cuadrado hipótesis 3 .....	51

## ÍNDICE GRÁFICOS

Gráfico N° 3. 1. Nivel de instrucción .....	23
Gráfico N° 3. 2. Género.....	24
Gráfico N° 3. 3. Estado civil.....	25
Gráfico N° 3. 4. Edad .....	25
Gráfico N° 3. 5. Nivel de estrés .....	26
Gráfico N° 3. 6. Afrontamiento .....	27
Gráfico N° 3. 7. Afrontamiento activo.....	27
Gráfico N° 3. 8. Afrontamiento pasivo .....	28
Gráfico N° 3. 9. Nivel de instrucción y niveles de estrés .....	29
Gráfico N° 3. 10. Género y Niveles de estrés .....	29
Gráfico N° 3. 11. Estado civil y niveles de estrés .....	30
Gráfico N° 3. 12. Edad y niveles de estrés.....	31
Gráfico N° 3. 13. Afrontamiento y nivel de instrucción .....	32
Gráfico N° 3. 14. Género y Afrontamiento.....	32
Gráfico N° 3. 15. Estado Civil y Afrontamiento.....	33
Gráfico N° 3. 16. Edad y Afrontamiento .....	34
Gráfico N° 3. 17. Nivel de Instrucción y Afrontamiento Activo.....	35
Gráfico N° 3. 18. Género y Afrontamiento Activo .....	35
Gráfico N° 3. 19. Estado Civil y Afrontamiento Activo .....	36
Gráfico N° 3. 20. Edad y Afrontamiento Activo.....	37
Gráfico N° 3. 21. Nivel de Instrucción y Afrontamiento Pasivo.....	38
Gráfico N° 3. 22. Género y Afrontamiento Pasivo .....	38
Gráfico N° 3. 23. Estado Civil y Afrontamiento Pasivo .....	39
Gráfico N° 3. 24. Edad y Afrontamiento Pasivo.....	40
Gráfico N° 3. 25. Nivel de Estrés y Afrontamiento .....	41
Gráfico N° 3. 26. Nivel de Estrés y Afrontamiento Activo.....	42
Gráfico N° 3. 27. Nivel de Estrés y Afrontamiento Pasivo .....	42
Gráfico N° 3. 28. Aplicación pausas activas.....	43
Gráfico N° 3. 29. Disminución de molestias de riesgos psicosociales .....	44
Gráfico N° 3. 30. Evaluación del programa preventivo .....	45
Gráfico N° 3. 31. “Chi Cuadrado” Hipótesis 1 .....	48
Gráfico N° 3. 32. “Chi Cuadrado” Hipótesis 2 .....	49
Gráfico N° 3. 33. Chi Cuadrado Hipótesis 3.....	51
Gráfico N° 3. 34. Comprobación de Hipótesis .....	52

## **RESUMEN**

El presente proyecto tiene como objetivo la elaboración de un programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento del estrés laboral de los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador” de la Ciudad de Riobamba, el mismo que busca disminuir el nivel de estrés mediante la aplicación de las pausas activas durante la jornada laboral. Para la obtención de los datos requeridos se realizó la evaluación a los siete trabajadores de la empresa conformado por cinco hombres y dos mujeres se identificó que los trabajadores de la empresa presentan: un nivel medio de estrés con el 71,43% y un nivel bajo de estrés con el 28,57% siendo los más afectados los trabajadores de género masculino. Con la aplicación del test de COPE se pudo identificar que presentan un afrontamiento activo en nivel bajo el 28,57%, nivel medio 71,43%; un afrontamiento pasivo nivel bajo del 14,29%, nivel medio 71,43% y un nivel alto del 14,29%; se establece que no existe una correlación entre el afrontamiento activo y pasivo con el estrés laboral. Con aplicación de las capacitaciones y las pausas activas las cuales constan de una serie de ejercicios para la relajación de los músculos de cuello, brazos, hombros, manos, dedos, piernas, rodillas y pies, se pudo disminuir el nivel de estrés de medio a un nivel bajo en los trabajadores de la empresa mejorando el ambiente de trabajo y generando un ambiente laboral saludable y seguro.

**Palabras claves:** Programa preventivo, estrés laboral, afrontamiento, pausas activas

## ABSTRACT

The objective of this project is to prepare a preventive health and safety program to address the stress of the workers of the food company "San Salvador" of the City of Riobamba, which seeks to reduce the level of pressure through the application of active breaks during the working day. To obtain the required data, the seven workers of the company, made up of five men and two women, were evaluated. The workers of the company presented: an average level of stress with 71.43% and a low-stress level with 28.57% being the male workers the most affected. With the COPE test application it was possible to identify that they present an active coping at a low level of 28.57%, average level 71.43%, a passive coping low level of 14.29%, medium level 71.43% and a high level of 14.29% it is established that there is no correlation between active and passive coping with work stress. With application of training and active pauses which consist of a series of relaxation exercises for the neck muscles, arms, shoulders, hands, fingers, legs, knees and feet, it was possible to reduce the level of stress from medium to a low level in the company workers, improving the working environment and generating a healthy and safe working environment.

**Key words:** Preventive program, work stress, coping, active breaks

Translation reviewed by:



MsC. Edison Damian.

## INTRODUCCIÓN

Al realizar la investigación sobre la elaboración de un programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento del estrés laboral de los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador” de la Ciudad de Riobamba, mediante la aplicación del test de estrés laboral planteado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el test de COPE se pudo identificar que en la empresa los trabajadores presentaban un nivel medio de estrés el cual afecta a la salud mental, física y presenta connotaciones en el desempeño durante la jornada de trabajo, sobre todo en el entusiasmo y ánimo de los trabajadores de la empresa.

El estrés es un padecimiento a nivel mundial que en la actualidad ha venido afectando a un importante número de personas es el problema principal para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las empresas o entidades para las que laboran, un trabajador estresado suele ser más enfermizo poco competitivo, estar poco motivado, la empresa en la que se trabaja puede tener bajas perspectivas de éxito en un mercado competitivo.

Se puede considerar que el estrés causa que la persona presente dificultades en la concentración, sueño, dolor de cabeza, dolor muscular, mal humor, consumo de alcohol, tabacos u otras sustancias.

Una actividad laboral en condiciones no adecuadas de trabajo, afectan en la eficiencia y eficacia de las actividades encargadas dentro de la empresa por varios factores especialmente se ve reflejada en los altos índices de ausentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales.

La OIT realiza acciones de prevención y control con el objetivo de prevenir o minimizar los riesgos psicosociales en empresas públicas y privadas para mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los servidores.

Esta investigación nos permitió elaborar y aplicar una estrategia de afrontamiento basada en las pausas activas para disminuir la incidencia y los niveles de estrés, de esta manera en el área administrativa como en el área de producción se pretenden establecer un ambiente seguro y saludable de trabajo.

En el capítulo I, se presenta el marco teórico que comprenden, los antecedentes, la problematización, información básica del estrés como es su definición, causas, consecuencias, fases y tipos, información pertinente del afrontamiento como su definición estrategias de afrontamiento y la descripción de cada uno de los test.

En el capítulo II, se habla sobre la metodología utilizada en la investigación, que comprenden, el diseño, tipo de investigación, técnica e instrumentos para la recolección de datos, la población de estudio, identificación de variables, y la operacionalización de las hipótesis.

En el capítulo III, se revelan los resultados, que comprenden la evaluación del nivel de estrés, las estrategias de afrontamiento activo y pasivo de los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”, la fiabilidad de los test utilizados y la comprobación de hipótesis, y en el capítulo IV, se despliega las conclusiones y las recomendaciones del trabajo.

# CAPÍTULO I

## 1. Marco Teórico

### 1.1. Antecedentes

La investigación **“Programa preventivo para disminuir el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el Hospital Básico de San Gabriel del Cantón Montufar”**, realizado por Elsa Mejía manifiesta que: las cifras elevadas del estrés laboral están relacionadas con el modo de vida que llevan las personas, en la actualidad los diferentes establecimientos de salud que dan importancia a la prevención y control de estrés en el ámbito laboral para contribuir con la salud ocupacional y así poder mejorar la atención brindada al cliente. Para disminuir el estrés laboral se implementó un programa preventivo en el personal de enfermería que labora en el Hospital Básico de San Gabriel, mediante el fortalecimiento de conocimiento y estrategias psicoterapéuticas se logró mejorar la calidad de vida de los mismos.

El tipo de estudio fue una investigación de campo con un tipo de diseño no experimental, transversal y longitudinal, método analítico-sintético, inductivo-deductivo y científico, existiendo factores generadores de estrés laboral como son: número de hijos, estado civil, y las relaciones interpersonales que influyeron en la adaptación y relación personal. (Mejia, 2014)

En esta investigación cuyo título es **“Propuesta para gestionar el estrés laboral en los trabajadores de tiendas EFE S.A de la agencia Luis Gonzales en la Ciudad de Chiclayo en el periodo 2013-2014”**, realizado por Melisa Banda manifiesta que el estrés laboral causa daños físicos y psicológicos en la mayoría de personas, puede ser causado no solo por aspectos emocionales si no por la amenazas del entorno del individuo que requieren adaptación y repuesta rápida frente a los problemas, cada uno de estos aspectos puede provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades laborales. Dentro de las empresas se debe brindar un clima organizacional adecuado para motivar a los trabajadores de diferentes formas e incentivarlos de acuerdo a las destrezas y capacidades de los empleados para mantenerlos satisfechos.

El nivel de estrés es producido por la mala comunicación, lo que incide de manera negativa en el desempeño laboral es recomendable disminuir el estrés producido por

factores organizacionales a través de la implementación y mejora de elementos como en el sistema de gestión de recursos humanos y el clima organizacional. (Banda, 2013)

La investigación titulada **“El estrés laboral en empresas de producción del centro occidente de Colombia”**, realizada por Claudia Flórez menciona que dentro del macro proyecto de factores de riesgos psicosociales y estrés laboral mediante la aplicación de los cuestionarios de la batería de instrumentos se interpretaron las relaciones entre los factores de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral y el estrés laboral. En los resultados muestran que las principales fuentes de estrés en el lugar de trabajo están dadas por los factores de riesgo extralaborales como problemas familiares, tiempo fuera del trabajo y la situación económica. Es importante recalcar que la forma más efectiva de prevenir el estrés laboral es controlando las causas que lo provocan, por ello se debe tener en cuenta que la calidad de vida de los empleados debe convertirse en una filosofía organizacional en conjunto con estrategias que permitan estilos de vida estimulantes. (Flórez, 2014)

## **1.2. Problematicación**

El estrés laboral puede suponer un auténtico problema para casi todas las profesiones, se dice que la prevalencia es alta y continúa aumentando el número de casos. Provocando efectos negativos tanto para las entidades laborales y para sus trabajadores. El estrés también ha sido considerado como uno de los temas que más importancia tiene en diferentes países, y en distintas áreas de trabajo dentro de una empresa.

En las empresas las causas principales del estrés laboral son ocasionadas en algunos casos por la desconfianza, el cumplimiento del horario de trabajo, el autoritarismo del jefe, el aburrimiento y la monotonía de las tareas, la baja moral de los compañeros de trabajo, la insatisfacción personal y la falta de perspectiva del progreso profesional no solo reducen el buen humor de las personas, sino que también provocan estrés laboral.

Ciertos factores relacionados con el trabajo, como sobrecarga de actividades, presión de tiempo o relaciones problemáticas con jefes o clientes generan reacciones como nerviosismo, inquietud, tensión, etc. Algunos problemas humanos, como dependencia de alcohol y abuso de drogas, muchas veces se deben al estrés en el ambiente laboral o familiar. (Chiavenato, 2002, pág. 393)

Según (Regus, 2010), En los últimos dos años existió un aumento significativo del estrés laboral en las empresas más de un 50% según resultados de una encuesta realizada a nivel mundial

El afrontamiento forma parte de los recursos psicológicos o psicosociales, es considerada como una manera de tratar situaciones que pueden causar estrés en una persona, con las que busca aceptar, minimizar, tolerar aquello que excede sus capacidades a través de los pensamientos, acciones afectos y emociones. (Macias , Madariaga , & Zambrano, 2013)

### **1.3. Definición de Estrés**

El estrés es la respuesta psicológica, fisiológica y de comportamiento de un individuo que pretende ajustarse y adaptarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se da un desacuerdo entre las personas, la organización y el puesto de trabajo, cuando la persona percibe que no dispone de suficientes recursos para poder afrontar los problemas laborales. (Del Hoyo , 2004)

El estrés se dice que puede afectar a todo tipo de personas de cualquier profesión, edad, nacionalidad, nivel de educación y también puede ocurrir en cualquier tipo de empresa.

Además el estrés es una respuesta natural y automática ante cualquier situación que resulte amenazador, mediante la cual el cuerpo se prepara para enfrentarlas. El organismo actúa como medio de protección ante el estrés que es generado por el propio instinto de supervivencia, el estrés afecta a la salud, al bienestar laboral, social y personal si no es controlado a tiempo o se desencadena ante estímulos que no lo requiere.. (Guzmán, 2013)

Según la OMS el “estrés” es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo frente a la acción.

Según la (OIT, 2016) el “Estrés Laboral”, está determinado por la organización de trabajo, las relaciones laborales, el diseño del trabajo, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo exceden de los recursos o necesidades del trabajador o cuando las

habilidades y conocimiento de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

#### **1.4. Consecuencias del Estrés**

Para Sapolsky el estrés es responsable de un gran número de problemas psicosomáticos como son: los dolores de espalda, cabeza y las palpitaciones. También se puede efectuar la aparición de cualquier vulnerabilidad genética en la persona, como un cuadro a temprana edad de obesidad, asma, migrañas, diabetes, hipertensión (Flórez, 2014).

Según (Del Hoyo , 2004) muchas dificultades de los trabajadores se originan en la entidad en la que laboran debido a que la mayor parte del tiempo permanecen en él, afectan a la salud y al desempeño de sus tareas.

##### ***1.4.1. Consecuencias Psicológicas***

- Preocupación excesiva
- Dificultad para mantener la atención
- Incapacidad para tomar decisiones
- Bloqueos mentales
- Frecuentes olvidos
- Mal humor
- Mayor susceptibilidad a sufrir accidentes.
- Consumo de fármacos, alcohol, tabacos.

##### ***1.4.2. Consecuencias para la Empresa***

- Baja productividad y creatividad
- Elevado absentismo
- Rotación elevada de los puestos de trabajo
- Mal ambiente de trabajo
- Insuficiente comunicación
- Queja de los clientes
- Falta de orden y limpieza.

## 1.5. Causas del Estrés

Las causas muy notorias dentro de una empresa es la mala organización existente entre los puestos, sistemas de trabajo y la forma de llevarlos a cabo, el exceso de exigencias y presiones para controlarlas pueden tener su origen en una definición inadecuada de trabajo, del mismo modo estas circunstancias hacen que el trabajador no pueda controlar las actividades que conllevan y disminuya el apoyo de los demás. (Leka , Griffiths, & Cox, 1999)

Según (redalyc.org, 2007), El estrés puede ser causado por una serie de estresores. Un estresor es cualquier situación que provoca la respuesta de estrés en el profesional. Existen dos tipos de estresores.

- **Estresores psicosociales:** son condiciones personales y concretas que causan estrés a una persona por el significado que ellas tienen.
- **Estresores biogénicos:** son condiciones que habitualmente producen la respuesta de estrés por su sola presencia.

A la vez dentro de las características personales del trabajador se pueden considerar sus expectativas, experiencias, estilo de vida, estabilidad laboral, nivel de salud y el bienestar familiar. Las causas que condicionan el estrés laboral son:

- Falta de oportunidades de capacitación
- Remuneración no equitativa
- Liderazgo inadecuado
- Falta de reconocimiento a logros
- Funciones mal definidas
- Desinformación y rumores
- Motivación deficiente
- Inadecuada delegación de responsabilidades
- Cargas de trabajo excesivas
- Ritmo de trabajo apresurado
- Jornadas de trabajo excesivas
- Falta de seguro medico
- Menosprecio del trabajador.

## **1.6.Fases del Estrés**

Según (Nogareda, 1998), menciona que existen tres fases que son:

### ***1.6.1. Fase de alarma***

Ante la aparición de un peligro o estresor se origina una reacción de alarma donde la resistencia puede bajar más de lo normal. Es importante resaltar que los procesos que se producen son reacciones encaminadas a preparar al organismo para la acción de afrontar una tarea o esfuerzo.

En esta fase se presume la activación del sistema nervioso y el eje hipofisoadrenal; existe una reacción automática e instantánea que se compone de una serie de síntomas siempre iguales, aunque de mayor a menor intensidad:

- Movilización de las defensas del organismo.
- La frecuencia cardíaca aumenta
- Se libera gran cantidad de glóbulos rojos por la contracción del bazo.
- La capacidad respiratoria aumenta.
- Produce dilatación de las pupilas.
- Aumenta la coagulación de la sangre.
- El número de linfocitos (células de defensa) aumentan.

### ***1.6.2. Fase de Resistencia o Adaptación***

En esta fase el organismo pretende adaptarse, superar o afrontar la presencia de los factores que percibe como una amenaza y se producen las siguientes reacciones:

- Se normalizan los niveles de corticoesteroides.
- Desaparición de la sintomatología.

### ***1.6.3. Fase de Agotamiento***

Sucedee cuando la agresión es de larga duración o se repite con continuidad, y cuando la energía no es suficiente para poder conseguir un nivel de adaptación; se entra en la fase de agotamiento que conlleva lo siguiente:

- Produce una alteración tisular.
- Aparece la patología psicosomática.

## **1.7. Tipos de Estrés**

### **1.7.1. Eustrés**

También es conocido como estrés positivo, el cual representa aquel estrés donde el individuo interactúa con su estresor, pero mantiene su mente creativa y abierta, prepara la mente y al cuerpo para una función óptima. (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado , 2016)

El estrés incrementa la energía, vitalidad, y salud, además con la toma de decisiones permite llevar la iniciativa en el desarrollo como ser humano, y facilita tener un nivel de conciencia capaz de sentir la vida como una experiencia única y valiosa.

### **1.7.2. Distrés**

Denominado también como estrés negativo es todo lo contrario del eustrés, es decir que es perjudicial, eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que produce sobrecarga de trabajo no asimilable, puede aparecer enfermedades psicosomáticas, envejecimiento acelerado y puede terminar en una reducción de la productividad del individuo. (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado , 2016)

## **1.8. Test de Estrés Laboral de la OIT – OMS**

La organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo ha propuesto un cuestionario para medir el nivel de estrés laboral, en la cual consta de veinticinco (25) ítems relacionados con los estresores laborales, y se valora en una escala tipo Likert mediante un rango de 7 que van de “nunca” a “siempre”. Las posibles respuestas en cada uno de los ítems son: (1) nunca, (2) Rara Vez, (3) Ocasionalmente, (4) Algunas Veces, (5) Frecuentemente, (6) Generalmente, (7) Siempre. A la vez el cuestionario consta de 7 escalas con diferentes ítems cada una.

**Tabla N° 1. 1.** Escala de dimensiones del test de la OIT

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
Clima Organizacional	1,10,11,20
Estructura Organizacional	2,12,16,24
Territorio Organizacional	3,15,22
Tecnología	4,14,25
Influencia del líder	5,6,3,17
Falta de cohesión	7,9,18,21
Respaldo del grupo	8,19,13

**Fuente:** Iribaren

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Clima organizacional.** Se refiere al ámbito en donde la persona se desenvuelve laboralmente, puede ser positivo o negativo, lo cual influye en el desenvolvimiento y desarrollos del mismo, la persona va permitir enfrentar dificultades dependiendo el entorno en el que se encuentra involucrado.

**Estructura organizacional.** Se refiere a la base de la empresa si es fuerte, frágil y adecuadamente estructurada.

**Territorio organizacional.** Es el espacio designado para la realización de las funciones diarias del trabajador. Este territorio se puede convertir en estresor para la persona generando molestias y discordia.

**Tecnología.** Son los recursos tecnológicos con los que debe contar el personal en su área laboral, permitiendo ser competitivo y tener un adecuado desarrollo de las responsabilidades y actividades

**Influencia del líder.** Representa la capacidad para dirigir un grupo de personas creando un ambiente saludable, sin sobre cargas y sin tensiones entre los trabajadores de la organización.

**Falta de cohesión.** Es el soporte del grupo que las personas necesitan dentro de una organización para consolidar valores de responsabilidad y compromiso, con la ausencia de este grupo se puede generar el estrés.

**Respaldo del grupo.** El soporte del grupo es básico ya que permite que el equipo de trabajo se fortalezca, desarrolle y cumpla con los objetivos de la organización.

### **1.8.1. Valoración del test**

Se considera que las puntuaciones del test del estrés de la OIT – OMS son bajas con valores menores de 90,2; tienen un nivel intermedio de 90,3 a 117,2: estrés de 117,3 a 153,2 y un nivel alto con valores mayores a 153,3.

**Tabla N° 1. 2.** Valoración del test de la OIT - OMS

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

**Fuente:** Iribaren

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

## **1.9. Afrontamiento**

### **1.9.1. Definición**

La palabra afrontamiento es la traducción al español del término “Coping” utilizado ampliamente en estudios psicológicos referidos al estrés y la respuesta que damos los seres humanos ante éste.

En términos generales, es un proceso que incluye a los distintos intentos de una persona por superar y resistir las demandas excesivas que se planteen en la vida. Se puede considerar que es el conjunto de respuestas ante una situación estresante establecida para reducir de alguna manera las cualidades aversivas de tal situación. (Guioteca , 2016)

### **1.9.2. Estrategias de Afrontamiento**

Las estrategias de afrontamiento son los procesos que se utilizan en cada contexto pueden ser altamente cambiantes de acuerdo a las situaciones desencadenantes. Los estilos de afrontamiento se refieren a predisposiciones personales para poder enfrentar situaciones y son responsables de las preferencias individuales en el uso de los tipos de estrategias de afrontamiento, así como de su estabilidad situacional y temporal.

Las teorías contemporáneas enfatizan las estrategias y los aspectos multidimensionales de afrontamiento con diferentes perspectivas para su clasificación. Existen dos líneas de afrontamiento.

Un punto de vista pone énfasis en la orientación, diferenciando entre formas de afrontamiento activas y formas de afrontamiento pasivas para enfrentar el problema.

Una segunda clasificación, según el foco, es la efectuada entre respuestas por aproximación, entendidas como esfuerzos cognitivos para operar directamente con las respuestas de afrontamiento y el evento estresante que incluye los esfuerzos conductuales o cognitivos para intentar reducir la tensión a través de la conducta de escape o para evadir el estresor (Moos, 1993). Con esta última perspectiva se contempla además del foco de afrontamiento, el método implementado pudiendo ser conductual o cognitivo.

Según Griffith, Dubow e Ippólito (2000) manifiestan que diversas investigaciones ponen énfasis que las estrategias de afrontamiento focalizadas en la emoción incrementan el malestar psicológico, mientras que el afrontamiento centrado en el problema disminuye.

Mattlin, Wethigton y Kessler dicen que otro factor que se debe considerar es el grado de controlabilidad que el suceso estresante tiene. Se ha evidenciado que la controlabilidad del factor estresante influye en la efectividad de la estrategia utilizada para reducir el grado de estrés. Mientras más alta sea la amenaza percibida y menos controlable, mayor será el número de individuos que optarán por los modos de afrontamiento dirigidos a la evitación y emoción, y más limitado el repertorio de los modos de afrontamiento dirigidos al problema.

Para determinar la frecuencia del uso de Estrategias de Afrontamiento, se realiza mediante el Inventario Breve de Modos de Afrontamiento al estrés de Carver (Brief COPE). Este test fue creado con la finalidad de evaluar en menos tiempo, es posible usarlo en un formato situacional, es decir referido al evento más estresante que vivió en un tiempo determinado o en un formato disposicional, referido a como el encuestado enfrenta habitualmente sus situaciones estresantes.

### 1.9.3. Test Brief COPE

El cuestionario consta de veintiocho (28) ítems las cuales se encuentran agrupadas en 14 escalas con dos ítems cada una. Las escalas son las siguientes: **a)** afrontamiento activo, **b)** planificación, **c)** apoyo emocional, **d)** apoyo social, **e)** religión, **f)** reevaluación positiva, **g)** aceptación, **h)** negación, **i)** humor, **j)** autodistracción, **k)** autoinculpación, **l)** desconexión, **m)** desahogo, **n)** uso de sustancias.

Las subescalas de afrontamiento activo y planificación son dirigidas a manipular o alterar el problema, seis subescalas están dirigidas a regular las emociones que genera una situación (apoyo social, reevaluación positiva, aceptación, negación, humor, y religión), y cinco subescalas que son menos útiles (desconexión, desahogo, autodistracción, autoinculpación y uso de sustancias). Se evalúa en una escala tipo Likert en cada uno de los ítems las posibles respuestas son: (1) Nunca, (2) Rara Vez, (3) Algunas Veces, (4) Frecuentemente, (5) Siempre. Sumando las valoraciones obtenidas se obtiene estimaciones de cada escala es decir del tipo general de afrontamiento.

**Tabla N° 1. 3.** Escalas del Test de Brief Cope

<b>Estrategia</b>	<b>Ítem</b>
Afrontamiento activo	2,10
Planificación	6,26
Apoyo emocional	9,17
Apoyo social	1,28
Religión	16,20
Reevaluación positiva	14,18
Aceptación	3,21
Negación	5,13
Humor	7,19
Autodistracción	4,22
Autoinculpación	8,27
Desconexión	11,25
Desahogo	12,23
Uso de sustancias	15,24

**Fuente:** (Moran , Landero, & Gonzáles, 2009)

- **Afrontamiento activo:** Incrementar esfuerzos propios, reducir o eliminar el estresor ,iniciar acciones directas
- **Planificación:** Planificar y pensar estrategias de acción acerca de cómo afrontar al estresor.
- **Apoyo social:** Procurar consejos, ayuda, información a personas acerca de lo que debe hacer.
- **Apoyo emocional:** Conseguir apoyo emocional de comprensión y simpatía
- **Autodistracción:** Concentrarse en otras actividades o proyectos para distraerse y tratar de no concentrarse en el estresor.
- **Desahogo:** Malestar emocional, acompañado de una tendencia a expresar o descargar esos sentimientos.
- **Desconexión:** Renunciar o reducir los esfuerzos para tratar con el estresor para lograr las metas.
- **Reevaluación positiva:** Buscar el lado favorable y positivo del problema e intentar mejorar a partir de la situación.
- **Negación:** Negar la realidad del suceso estresante.
- **Aceptación:** Aceptar que lo que ocurre es real.
- **Religión:** Aumentar la participación en actividades religiosas en momentos de estrés.
- **Uso de sustancias (alcohol, medicamentos):** Ingerir o tomar alcohol u otras sustancias con el fin de ayudarse a soportar al estresor y sentirse bien.
- **Humor:** Reírse de las situaciones estresantes, haciendo burlas de la misma.
- **Autoinculpación:** culpabilizarse por lo sucedido.

Lazarus & Folkman (1986), citado por (Cabezas, 2014) dicen que el afrontamiento basado en el problema se da generalmente cuando el individuo se encuentra frente a condiciones que al ser evaluadas resultan como susceptibles de cambio. Este tipo de estrategias buscan una solución al problema y se centran en el mismo.

Muchas de las estrategias de afrontamiento son importantes para el manejo de los estímulos estresores y para el procesamiento de la información. Lo que se afronta es la “realidad”: lo que se opone a la omnipotencia del deseo, del pensamiento desiderativo. El afrontamiento es una variedad singularmente destacada de conducta, una variedad en

la que luce de modo excepcional la función adaptativa de todo comportamiento. A veces contribuye de hecho a adaptar al agente; a otras veces no lo logra.

### **1.10. Tipos de Comportamiento de Afrontamiento**

Pearling y sus colaboradores las clasificaron en tres tipos de comportamiento de afrontamiento (Ulla, 2011):

- **Afrontamiento guiado por el estímulo:** la atención estaría focalizada en las características de la situación y comportamientos estarán dirigidos a modificar la situación y superar el problema.
- **Afrontamiento guiado por la respuesta:** reduce la magnitud de la respuesta de activación derivada de la situación.
- **Afrontamiento guiado por la evaluación:** implica diversas técnicas como negación y represión de mecanismo de resolución de los conflictos.

(Lazarus & Folkman, 1984) Propusieron ocho estrategias de afrontamiento:

- **Confrontación:** son los esfuerzos de un sujeto para alterar la situación.
- **Planificación:** busca solucionar el problema.
- **Aceptación de la responsabilidad:** mantiene el problema e indica el reconocimiento del origen del problema.
- **Distanciamiento:** son esfuerzos que se realiza para alejarse del problema.
- **Autocontrol:** son acciones y respuestas emocionales que el sujeto realiza por controlar sus sentimientos.
- **Re evaluación positiva:** percibe los posibles aspectos positivos que tiene una situación estresante.
- **Escape o evitación:** a través de pensamientos irreales se busca evitar o desconocer del problema.
- **Búsqueda de apoyo social:** son los esfuerzos que se realiza para solucionar el problema acudiendo a la ayuda de terceros, con la finalidad de buscar asesoramiento, asistencia comprensión, consejos y principalmente apoyo moral.

Por otro lado Londoño et al, (2006) sostienen que es de suma importancia tener en cuenta doce tipos estrategias de afrontamiento a utilizar por los individuos en las situaciones cotidianas:

- Solución al problema.
- Apoyo social.
- Espera.
- Religión.
- Evitación emocional.
- Apoyo profesional.
- Reacción agresiva.
- Evitación cognitiva.
- Reevaluación positiva.
- Expresión de la dificultad de afrontamiento.
- Negación.
- Autonomía.

Con respecto a ello, Gil-Monte y Pereiro (1997), consideran que el tipo de estrategias de afrontamiento utilizadas están relacionadas con la probabilidad de desarrollar altos niveles de estrés. Sugieren que el tipo de esfuerzos tanto cognitivos como conductuales que realiza un individuo para reducir o, controlar o tolerar las exigencias excesivas por situaciones estresantes centradas en el problema, reducen la aparición de niveles alto de estrés, mientras que las cendradas en la evitación o en la emoción facilitan el aumento de dichos niveles.

Los diferentes estudios revisados concuerdan en resaltar tres características principales de las diferentes estrategias de afrontamiento, a partir de las cuales se pueden clasificar según estén dirigidas a:

- La valoración, búsqueda del significado de la situación o suceso.
- El problema, busca enfrentar la realidad, manejando y aceptando las consecuencias.
- La emoción, se da una regulación de los aspectos emocionales e intento de mantener un equilibrio emocional.

## **CAPÍTULO II**

### **2. METODOLOGÍA**

#### **2.1. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es no experimental, ya que los resultados se muestrearon en un solo momento, es decir en las que solo se observaron fenómenos tal y como se da en su contexto.

Es de orden correlacional, en la intención de analizar la relación entre las dos variables. Es transversal en tanto que permitió conocer la situación de la población objeto de un momento dado. La investigación fue de tipo aplicada, con el objetivo de solucionar los problemas de estrés laboral en los trabajadores de la empresa, después de haber sido identificados mediante la aplicación del test de la OIT-OMS.

El estudio a la vez fue descriptivo ya que según (Zambrano, 2015), consistió en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubicaron en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos.

#### **2.2. Tipo de investigación**

La Investigación por el objetivo fue aplicada, y se sustentó con la investigación básica realizada mediante la identificación del nivel de estrés y afrontamiento, con la propuesta establecida se logró disminuir y dar solución al problema en la empresa, mediante la aplicación del programa preventivo de seguridad y salud en factores psicosociales.

La investigación en cuanto a su lugar fue de campo, ya que se realizó en las instalaciones de la empresa de productos alimenticios “San Salvador” de la ciudad de Riobamba, en la cual se detectó un problema de estrés y su forma de afrontamiento en los trabajadores.

### **2.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

La recolección de información para esta investigación se realizó mediante la aplicación de dos tipos de cuestionarios de COPE (Estilos de Afrontamiento) y de estrés laboral de la OIT –OMS (Organización Internacional del Trabajo – Organización Mundial de la Salud), el mismo que fue elaborado de acuerdo a los objetivos e indicadores de la investigación. El instrumento utilizado fue elaborado y validado, de carácter anónimo, en la primera parte de estos cuestionarios se consideran las variables sociodemográficas como son: edad, instrucción, genero, estado civil de los trabadores de la empresa de productos alimenticios “San salvador” de la ciudad de Riobamba.

El test de estrés laboral de la OIT-OMS consta de 25 ítems relacionados con los estresores laborales, estos ítems se valoraron con una escala de Likert con 7 opciones de respuesta de (1-7) que van de nunca a siempre.

El test de COPE consta de 28 ítems en forma de afirmaciones, sobre el afrontamiento activo y pasivo de los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”, estos ítems se valoraron con una escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta de (1-5) que van de nunca a siempre. Existen dos subescalas que son afrontamiento activo y afrontamiento pasivo.

### **2.4. Población**

En la empresa de productos alimenticios “San Salvador” de la Ciudad de Riobamba son 7 personas que laboran en la planta por lo que se trabaja con toda la población para la obtención de la información requerida para la presente investigación.

### **2.5. Identificación de Variables**

#### ***2.5.1. Variable independiente***

Programa preventivo

#### ***2.5.2. Variable dependiente***

Estrés laboral

## **2.6. Hipótesis**

### ***2.6.1. Hipótesis general***

El programa preventivo de seguridad y salud permite controlar el estrés laboral de los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”.

### ***2.6.2. Hipótesis específicas***

- La evaluación del estrés ayuda a diagnosticar los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”.
- Mediante la aplicación del programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento se puede establecer que existe correlación del afrontamiento activo y pasivo con el estrés laboral.
- Mediante la aplicación del programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento del estrés laboral se podrá reducir el nivel de estrés de los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”.

## 2.7. Operatividad de las Hipótesis

### 2.7.1. Hipótesis Específica 1.

- La evaluación del estrés ayuda a diagnosticar los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”.

Tabla N° 2. 1. Operatividad hipótesis 1

Problema específico	Hipótesis específico	Objetivo específico	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento Técnica
¿Cómo se evaluará el nivel de estrés de los trabajadores de la empresa de productos lácteos San Salvador mediante la aplicación de un test psicosocial?	<p><b>HE1:</b> La evaluación del estrés ayuda a diagnosticar los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”.</p> <p><b>HE0:</b> La evaluación del estrés no ayuda a diagnosticar los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”.</p>	<p>Evaluar el nivel de estrés de los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador” mediante la aplicación de un test psicosocial.</p>	<p><b>V. Independiente.</b> Evaluación del nivel de estrés</p> <p><b>V. Dependiente</b> Estrés laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima organizacional</li> <li>• Estructura organizacional</li> <li>• Territorio organizacional</li> <li>• Tecnología</li> <li>• Influencia del líder</li> <li>• Falta de cohesión</li> </ul> <p>Respaldo del grupo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo nivel de estrés</li> <li>• Nivel intermedio</li> <li>• Estrés</li> <li>• Alto nivel de estrés</li> </ul>	<p>Aplicación del test de la OIT – OMS</p>

### 2.7.2. Hipótesis específica 2

- mediante la aplicación del programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento se puede establecer que existe correlación del afrontamiento activo y pasivo con el estrés laboral.

**Tabla N° 2. 2.** Operatividad hipótesis 2

<b>Problema específico</b>	<b>Hipótesis específica</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento Técnica</b>
¿Cómo se utilizara el programa preventivo de seguridad y salud para establecer que existe correlación del afrontamiento activo y pasivo con el estrés laboral?	<p><b>HE2:</b> mediante la aplicación del programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento se puede establecer que si existe correlación del afrontamiento activo y pasivo con el estrés laboral.</p> <p><b>HE0:</b> mediante la aplicación del programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento se puede establecer que no existe correlación del afrontamiento activo y pasivo con el estrés laboral.</p>	Utilizar el programa preventivo de seguridad y salud para establecer que existe correlación del afrontamiento activo y pasivo con el estrés laboral.	<p><b>V.</b></p> <p><b>Independiente:</b></p> <p>Afrontamiento</p> <p><b>V. Dependiente:</b></p> <p>Estrés laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afrontamiento activo</li> <li>• Planificación</li> <li>• Apoyo emocional</li> <li>• Apoyo social</li> <li>• Religión</li> <li>• Reevaluación</li> <li>• Aceptación</li> <li>• Negación</li> <li>• Humor</li> <li>• Autodistracción</li> <li>• Autoinculpación</li> <li>• Desconexión</li> <li>• Desahogo</li> <li>• Uso de sustancias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto</li> <li>• Medio</li> <li>• Bajo</li> </ul>	Aplicación del test de COPE

### 2.7.3. Hipótesis específica 3

- Mediante la aplicación del programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento del estrés laboral se podrá reducir el nivel de estrés de los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”.

**Tabla N° 2. 3.** Operatividad hipótesis 3

<b>Problema específico</b>	<b>Hipótesis específico</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento Técnica</b>
Como se aplicara el programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento del estrés laboral de los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador” para reducir el nivel de estrés.	<p><b>HE3:</b> mediante la aplicación del programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento del estrés laboral se podrá reducir el nivel de estrés de los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”.</p> <p><b>HE0:</b> mediante la aplicación del programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento del estrés laboral se podrá reducir el nivel de estrés de los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”.</p>	Aplicar el programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento del estrés laboral de los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador” para reducir el nivel de estrés.	<p><b>V. Independiente:</b> Programa preventivo</p> <p><b>V. Dependiente:</b> Estrés laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pausas activas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicios de respiración</li> <li>• movimiento de cuello</li> <li>• movimiento de brazos y hombros</li> <li>• movimiento manos y dedos</li> <li>• movimiento de piernas, rodillas y pies.</li> <li>• Duración 5 – 10 minutos</li> </ul>	Capacitación en el puesto de trabajo

## CAPÍTULO III

### 3.1. Análisis y Discusión de resultados

Las encuestas fueron realizadas a los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador” de la Ciudad de Riobamba.

**Objetivo:** identificar el nivel de estrés y afrontamiento existente en la empresa.

#### 3.1.1. Nivel de instrucción

¿Qué nivel de instrucción tienen los trabajadores de la empresa?

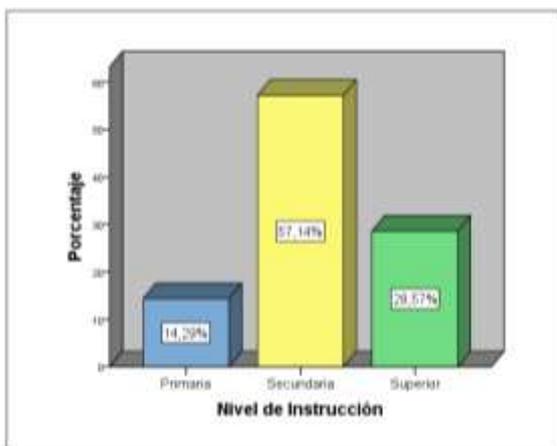
**Tabla N° 3. 1.** Nivel de instrucción

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Primaria	1	14,3
Secundaria	4	57,1
Superior	2	28,6
Total	7	100,0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Gráfico N° 3. 1.** Nivel de instrucción



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** Los trabajadores de la empresa de productos lácteos “San Salvador” referente a su nivel de instrucción con un 57,14% tienen un nivel de secundaria; 28,57% un nivel superior y con un valor de 14,29% un nivel de instrucción de primaria.

### 3.1.2. Género

¿Cuál es el género de los trabajadores que laboran en la empresa?

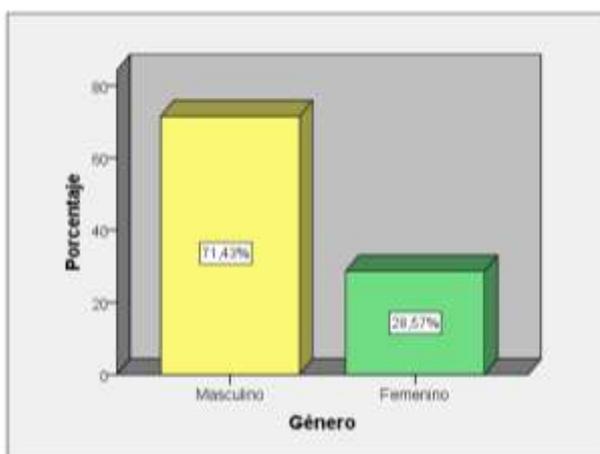
**Tabla N° 3. 2. Género**

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Masculino	5	71,4
Femenino	2	28,6
Total	7	100,0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Gráfico N° 3. 2. Género**



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** Los trabajadores de la empresa de productos lácteos “San Salvador” respecto a su género con un 71,43% son de género masculino y un 28,57% son de género femenino.

### 3.1.3. Estado civil

¿Cuál es el estado civil de los trabajadores de la empresa?

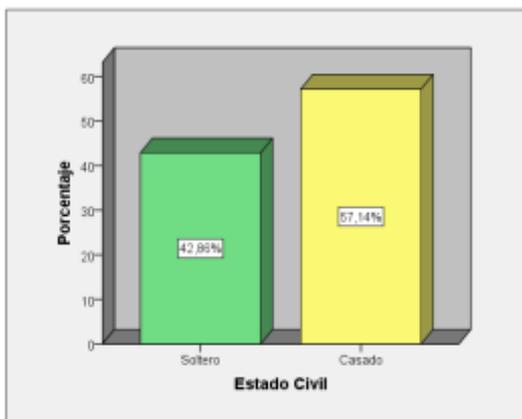
**Tabla N° 3. 3. Estado civil**

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Soltero	3	42,9
Casado	4	57,1
Total	7	100,0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Gráfico N° 3. 3. Estado civil**



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** el 57,14% de los trabajadores de la empresa son casados y un 42,86 son solteros.

**3.1.4. Edad**

¿Qué edad tienen los trabajadores de la empresa?

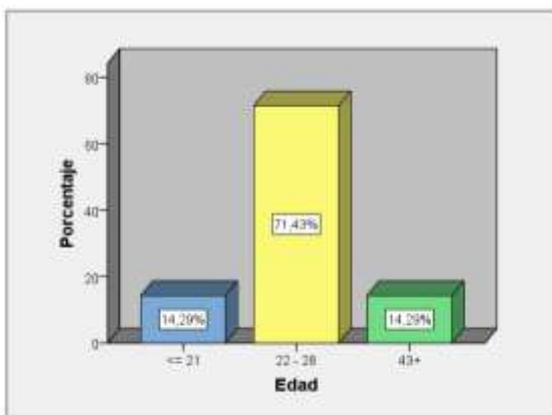
**Tabla N° 3. 4. Edad**

	Frecuencia	Porcentaje
Válido <= 21	1	14,3
22 - 28	5	71,4
43+	1	14,3
Total	7	100,0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Gráfico N° 3. 4. Edad**



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** respecto a la edad de los trabajadores de la empresa se obtuvo un valor del 71,43% en un rango de 22 a 28 años, 14,29 % de 0 a 21 años y un 14,29% en edades mayores de 43 años.

### 3.1.5. Nivel de Estrés

¿Qué nivel de estrés existe en la empresa?

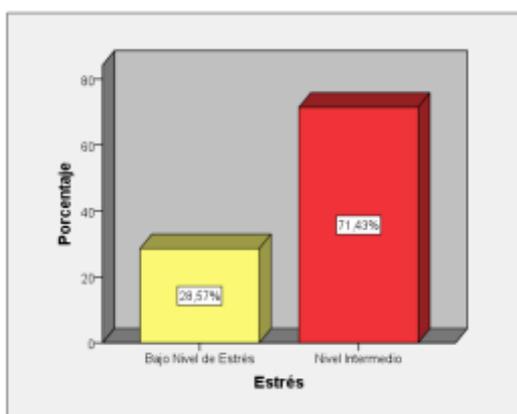
**Tabla N° 3. 5.** Nivel de estrés

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo Nivel de Estrés	2	28,6
Nivel Intermedio	5	71,4
Total	7	100,0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Gráfico N° 3. 5.** Nivel de estrés



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** el personal de la empresa presenta un nivel intermedio de estrés con el 71,43% y un bajo nivel de estrés con el 28,57%.

### 3.1.6. Afrontamiento

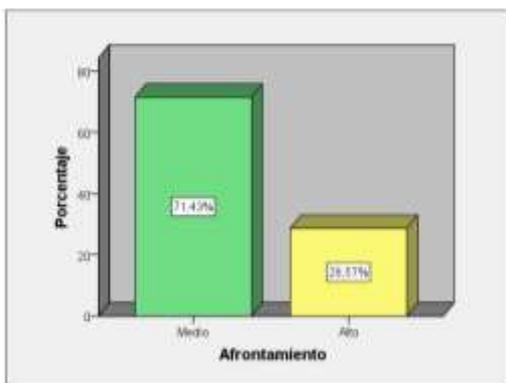
¿Qué nivel de afrontamiento existe en la empresa?

**Tabla N° 3. 6.** Afrontamiento

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Medio	5	71,4
Alto	2	28,6
Total	7	100,0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 6. Afrontamiento**



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** los trabajadores de la empresa concerniente al afrontamiento del estrés presentan un nivel medio con el 71,43% y un nivel alto con el 28,57%.

### 3.1.7. Afrontamiento activo

¿Qué nivel de afrontamiento activo existe en la empresa?

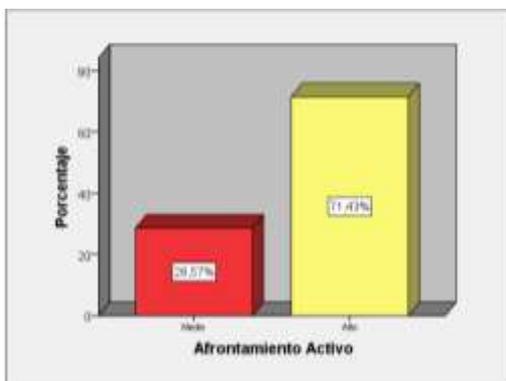
**Tabla N° 3. 7. Afrontamiento activo**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	2	28,6
	Alto	5	71,4
	Total	7	100,0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Gráfico N° 3. 7. Afrontamiento activo**



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Análisis:** respecto al afrontamiento activo del estrés los trabajadores de la empresa presentan un nivel medio con el 28,57% y un nivel alto con el 71,43%.

### 3.1.8. Afrontamiento pasivo

¿Qué nivel de afrontamiento pasivo existe en la empresa?

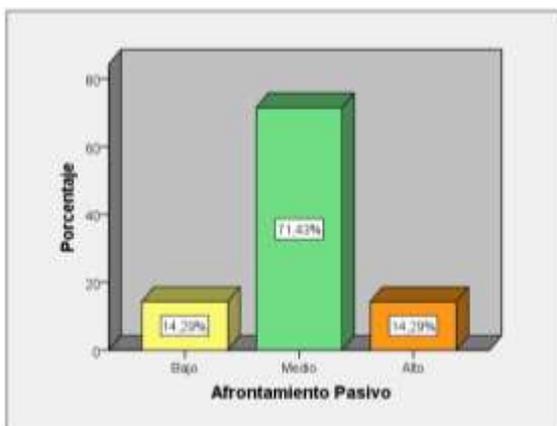
**Tabla N° 3. 8.** Afrontamiento pasivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	14,3
	Medio	5	71,4
	Alto	1	14,3
	Total	7	100,0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Gráfico N° 3. 8.** Afrontamiento pasivo



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Análisis:** los trabajadores de la empresa referente al afrontamiento pasivo del estrés presentan un nivel bajo con el 14,29%, un nivel medio con el 71,43% y un nivel alto con 14,29%.

### 3.1.9. Nivel de instrucción frente a los niveles de estrés

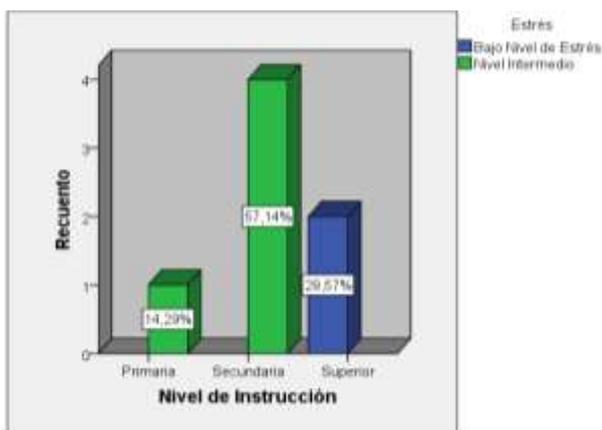
¿Cuál es el nivel de estrés en los trabajadores de la empresa según su instrucción?

**Tabla N° 3. 9.** Nivel de Instrucción frente a los Niveles de Estrés

Nivel de estrés	Primaria	Secundaria	Superior
Bajo nivel de estrés	0	0	2
Nivel intermedio	1	4	0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 9.** Nivel de instrucción y niveles de estrés



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** se puede considerar que los trabajadores del nivel de instrucción primaria con el 14,29%, el nivel de educación secundaria con un 57,14% presentan un nivel intermedio de estrés, mientras que el nivel de instrucción superior con un 28,57% tiene un bajo nivel de estrés.

### 3.1.10. Género frente a los niveles de estrés

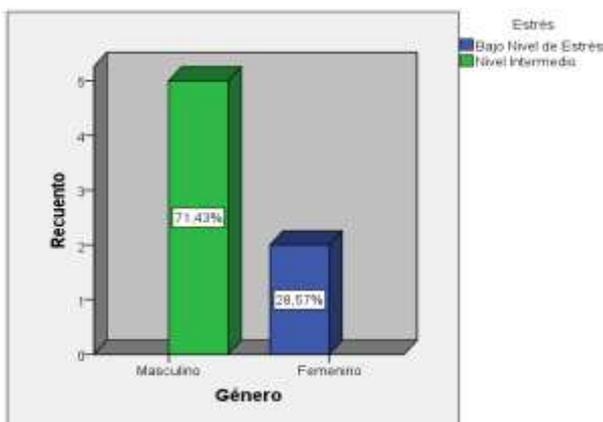
¿Cuál es el nivel de estrés en los trabajadores de la empresa según su género?

**Tabla N° 3. 10.** Género frente a los niveles de estrés

Niveles de Estrés	Masculino	Femenino
Bajo nivel de estrés	0	2
Nivel intermedio	5	0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 10.** Género y Niveles de estrés



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Análisis:** se puede decir que en los empleados de la empresa existe nivel intermedio de estrés con un 71,43% en el género masculino y nivel bajo de estrés con un 28,57% en el género femenino.

### 3.1.11. Estado civil frente a los niveles de estrés

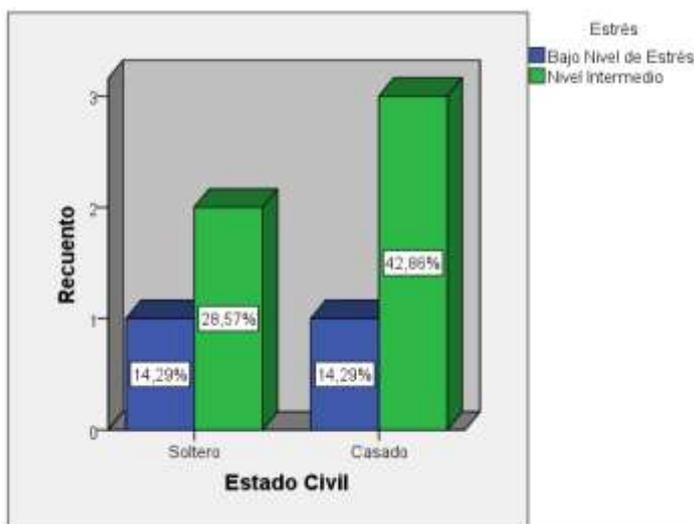
¿Cuál es el nivel de estrés en los trabajadores de la empresa según su estado civil?

**Tabla N° 3. 11.** Estado civil frente a los niveles de estrés

Niveles de Estrés	Soltero	Casado
Bajo nivel de estrés	1	1
Nivel intermedio	2	3

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 11.** Estado civil y niveles de estrés



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** los trabajadores solteros y casados con un 14,29% presentan un nivel bajo de estrés, los trabajadores solteros con un 28,57% y casados con 42,86% presentan un nivel intermedio de estrés.

### 3.1.12. Edad frente a los niveles de estrés

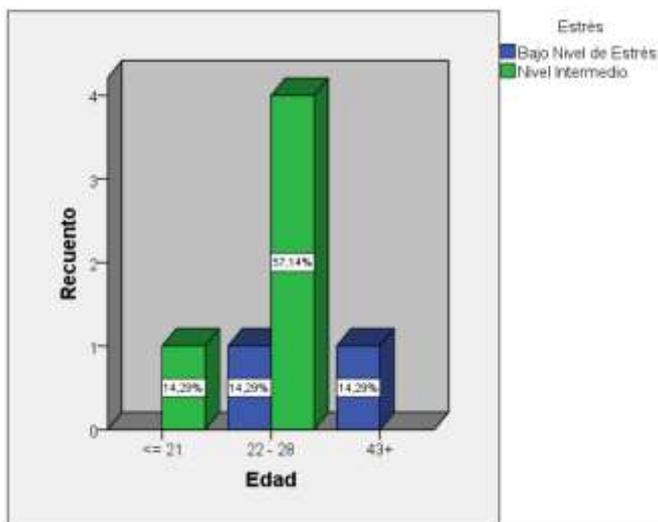
¿Cuál es el nivel de estrés en los trabajadores de la empresa de acuerdo a su edad?

**Tabla N° 3. 12.** Edad frente a los Niveles de Estrés

Niveles de estrés	0 – 21 años	22 a 28 años	43 años y más
Bajo nivel de estrés	0	1	1
Nivel intermedio	1	4	0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 12.** Edad y niveles de estrés



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** de acuerdo a la edad de los trabajadores de 22 a 28 años y de 43 años en adelante con el 14,29% presentan un bajo nivel de estrés, los trabajadores de 0 a 21 años con el 14,29% y de 22 a 28 años con el 57,14% presentan un nivel intermedio de estrés

### 3.1.13. Nivel de instrucción frente al Afrontamiento

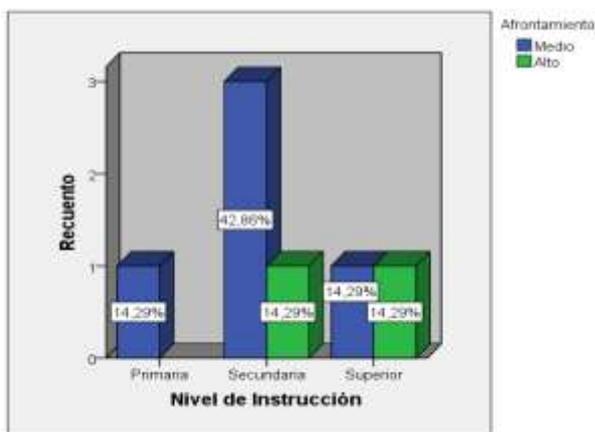
¿Cuál es el nivel de afrontamiento en los trabajadores de la empresa según su instrucción?

**Tabla N° 3. 13.** Nivel de instrucción frente al afrontamiento

Afrontamiento	Primaria	Secundaria	Superior
Medio	1	3	1
Alto	1	0	1

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 13.** Afrontamiento y nivel de instrucción



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Análisis:** se puede considerar que los trabajadores del nivel de instrucción primaria y superior con el 14,29%, el nivel de instrucción secundaria con el 42,86% presentan un afrontamiento medio, mientras que el nivel de instrucción secundaria y superior con el 14,29% tiene un afrontamiento alto.

### 3.1.14. Género frente al afrontamiento

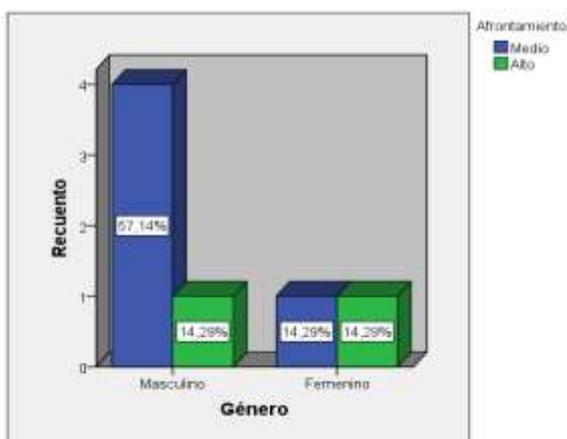
¿Cuál es el nivel de afrontamiento en los trabajadores de la empresa según su género?

**Tabla N° 3. 14.** Género frente al afrontamiento

Afrontamiento	Masculino	Femenino
Medio	4	1
Alto	1	1

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 14.** Género y Afrontamiento



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Análisis:** los trabajadores de la empresa referente al género masculino con el 57,14% y el género femenino con el 14,29% presentan un afrontamiento medio, mientras que el 14,29% en el género masculino y femenino respectivamente tienen un afrontamiento alto.

### 3.1.15. Estado civil frente al afrontamiento

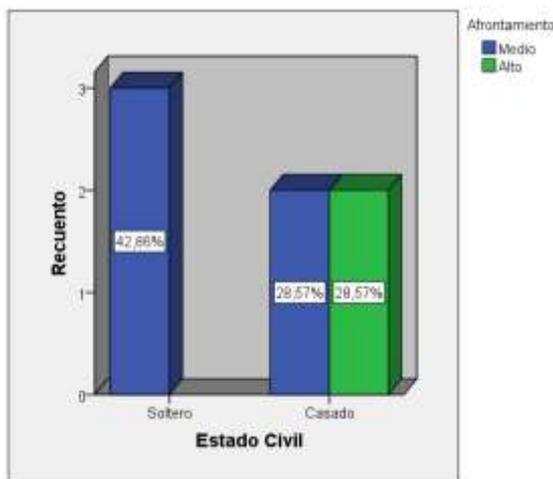
¿Cuál es el nivel de afrontamiento en los trabajadores de la empresa de acuerdo a su estado civil?

**Tabla N° 3. 15.** Estado Civil frente al Afrontamiento

Afrontamiento	Soltero	Casado
Medio	3	2
Alto	0	2

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 15.** Estado Civil y Afrontamiento



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** los trabajadores solteros de la empresa con el 42,86% y los trabajadores casados con el 28,57% presentan un afrontamiento medio, mientras que los trabajadores casados con el 28,57% presentan un afrontamiento alto.

### 3.1.16. Edad frente al afrontamiento

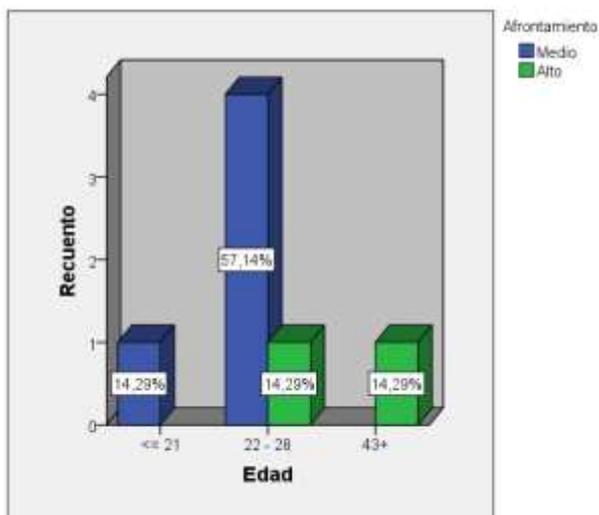
¿Cuál es el nivel de afrontamiento en los trabajadores de la empresa de acuerdo a su edad?

**Tabla N° 3. 16.** Edad frente al Afrontamiento

Afrontamiento	0 – 21 años	22 a 28 años	43 años y más
Medio	1	4	0
Alto	0	1	1

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 16.** Edad y Afrontamiento



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** de los trabajadores encuestados de 0 a 21 años con el 14,29% y 22 a 28 años con el 57,14% tienen un afrontamiento medio, mientras que los trabajadores de 22 a 28 años y de 43 años en adelante presentan un afrontamiento alto.

### 3.1.17. Nivel de instrucción y afrontamiento activo

¿Cuál es el nivel de afrontamiento activo en los trabajadores de la empresa según su instrucción?

**Tabla N° 3. 17.** Nivel de Instrucción frente al Afrontamiento Activo

Afrontamiento Activo	Primaria	Secundaria	Superior
Medio	1	1	0
Alto	0	3	2

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 17.** Nivel de Instrucción y Afrontamiento Activo



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** se puede considerar que los trabajadores del nivel de instrucción primaria y secundaria con el 14,29%, presentan un afrontamiento activo medio, mientras que el nivel de instrucción secundaria con el 42,86% y superior con el 28,57 % tiene un afrontamiento activo alto.

### 3.1.18. Género y afrontamiento activo

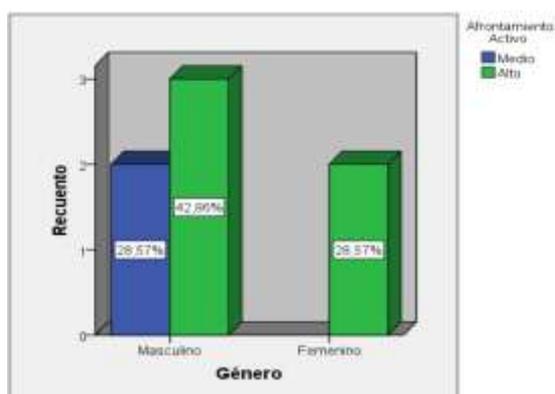
¿Cuál es el nivel de afrontamiento activo en los trabajadores de la empresa según su género?

**Tabla N° 3. 18.** Género frente al Afrontamiento Activo

Afrontamiento Activo	Masculino	Femenino
Medio	2	0
Alto	3	2

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 18.** Género y Afrontamiento Activo



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Análisis:** los trabajadores de la empresa referente al género masculino con el 28,57% presentan un afrontamiento medio, mientras que el género masculino con el 42,86% y el género femenino con el 28,57% tienen un afrontamiento activo alto.

### 3.1.19. Estado civil y afrontamiento activo

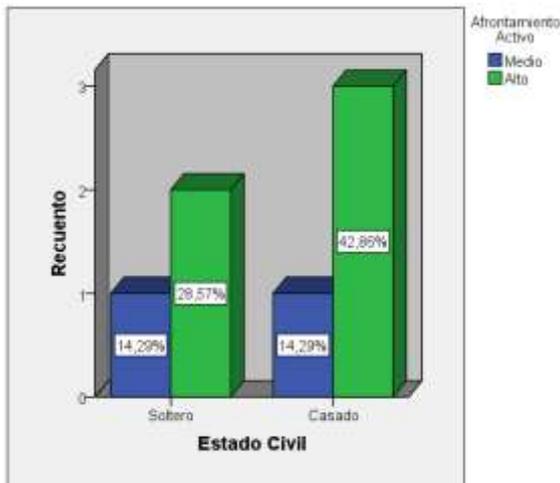
¿Cuál es el nivel de afrontamiento activo en los trabajadores de la empresa según su estado civil?

**Tabla N° 3. 19. Estado Civil frente al Afrontamiento Activo**

Afrontamiento Activo	Soltero	Casado
Medio	1	1
Alto	2	3

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 19. Estado Civil y Afrontamiento Activo**



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** los trabajadores de la empresa solteros y casados con el 14,29% presentan un afrontamiento activo medio, mientras que los trabajadores solteros con el 28,57% y casados con el 42,86% presentan un afrontamiento activo alto.

### 3.1.20. Edad y afrontamiento activo

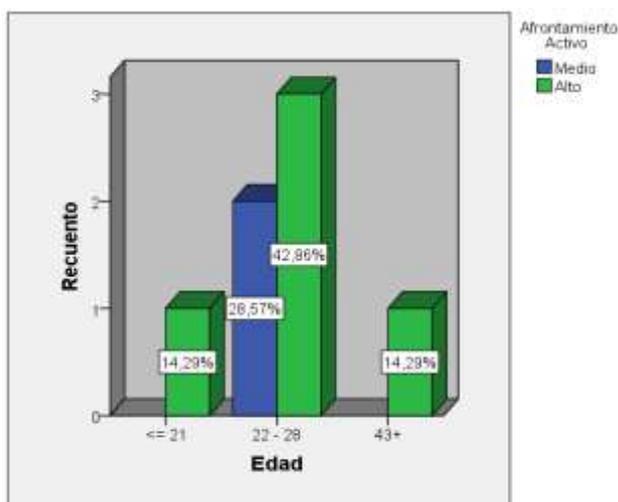
¿Cuál es el nivel de afrontamiento activo en los trabajadores de la empresa de acuerdo a su edad?

**Tabla N° 3. 20.** Edad frente al Afrontamiento Activo

Afrontamiento Activo	0 – 21 años	22 a 28 años	43 años y más
Medio	0	2	0
Alto	1	3	1

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 20.** Edad y Afrontamiento Activo



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** de los trabajadores encuestados de 22 a 28 años con el 28,57% tienen un afrontamiento activo medio, mientras que los trabajadores de 0 a 21 años y de 43 años en adelante con el 14,29%, de 22 a 28 años con el 42,86% presentan un afrontamiento activo alto.

### 3.1.21. Nivel de instrucción y afrontamiento pasivo

¿Cuál es el nivel de afrontamiento pasivo en los trabajadores de la empresa según su instrucción?

**Tabla N° 3. 21.** Nivel de Instrucción frente al Afrontamiento Pasivo

Afrontamiento Pasivo	Primaria	Secundaria	Superior
Bajo	0	0	1
Medio	0	4	1
Alto	1	0	0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 21.** Nivel de Instrucción y Afrontamiento Pasivo



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Análisis:** los trabajadores de nivel de instrucción primaria presentan afrontamiento pasivo alto con el 14,29%, el nivel de secundaria con el 57,14% y nivel superior con el 14,29% tienen un afrontamiento medio, mientras que el nivel de instrucción superior con el 14,29% tienen un afrontamiento pasivo bajo.

### 3.1.22. Género y afrontamiento pasivo

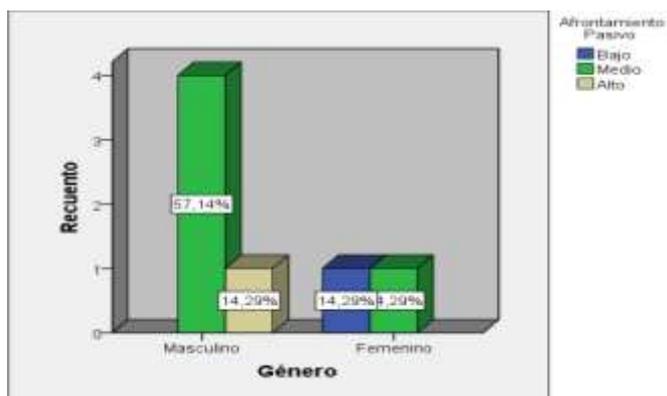
¿Cuál es el nivel de afrontamiento pasivo en los trabajadores de la empresa según su género?

**Tabla N° 3. 22.** Género frente al Afrontamiento Pasivo

Afrontamiento Pasivo	Masculino	Femenino
Bajo	0	1
Medio	4	1
Alto	1	0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 22.** Género y Afrontamiento Pasivo



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Análisis:** los trabajadores de la empresa referente al género masculino con el 14,29% tienen un afrontamiento pasivo alto, el género masculino con el 57,14% y género femenino con el 14,29% presentan un nivel de afrontamiento pasivo medio, mientras que el género femenino con el 14,29% tienen un afrontamiento pasivo bajo.

### 3.1.23. Estado civil y afrontamiento pasivo

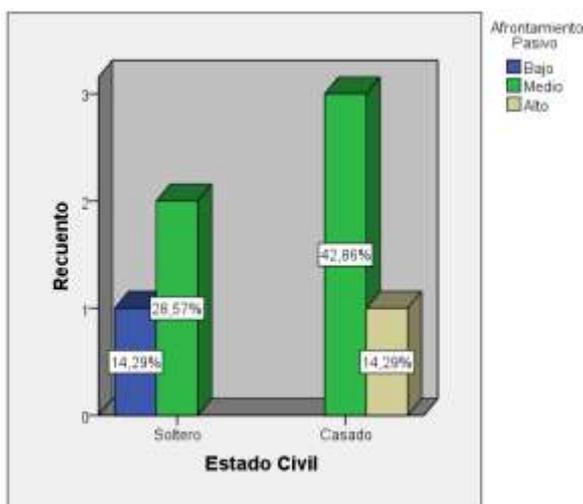
¿Cuál es el nivel de afrontamiento pasivo en los trabajadores de la empresa de acuerdo a su estado civil?

**Tabla N° 3. 23.** Estado Civil frente al Afrontamiento Pasivo

Afrontamiento Pasivo	Soltero	Casado
Bajo	1	0
Medio	2	3
Alto	0	1

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 23.** Estado Civil y Afrontamiento Pasivo



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** los trabajadores de la empresa casados con el 14,29% presentan un afrontamiento pasivo alto, el 28,57% de los solteros y el 42,86% de los casados presentan un afrontamiento pasivo medio, mientras que los trabajadores solteros con el 14,29% presentan un afrontamiento pasivo bajo.

### 3.1.24. Edad y afrontamiento pasivo

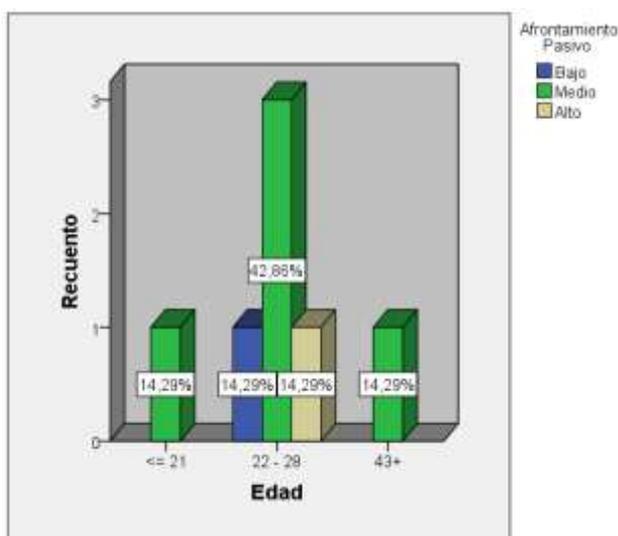
¿Cuál es el nivel de afrontamiento pasivo en los trabajadores de la empresa de acuerdo a su edad?

**Tabla N° 3. 24.** Edad frente al Afrontamiento Pasivo

Afrontamiento Pasivo	0 – 21 años	22 a 28 años	43 años y más
Bajo	0	1	0
Medio	1	3	1
Alto	0	1	0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 24.** Edad y Afrontamiento Pasivo



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** de los trabajadores encuestados de 22 a 28 años presenta un afrontamiento pasivo alto, de 0 a 21 años y 43 años en adelante con el 14,29% y 22 a 28 años con el 42,86% tienen un afrontamiento pasivo medio, mientras que los trabajadores de 22 a 28 años con el 14,29% presentan un afrontamiento pasivo bajo.

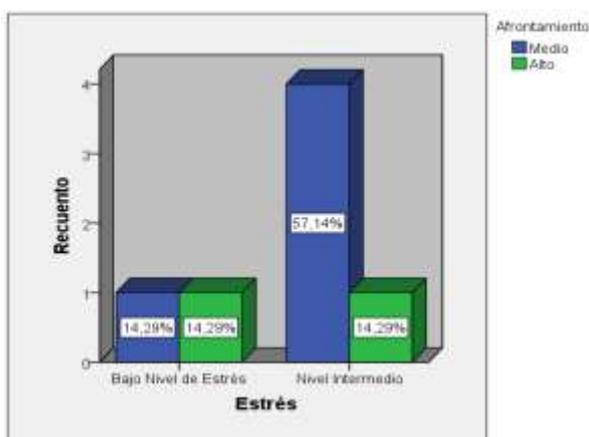
### 3.1.25. Nivel de estrés frente al afrontamiento

**Tabla N° 3. 25.** Nivel de Estrés frente al Afrontamiento

	Nivel de estrés	Afrontamiento
Bajo	2	0
Medio	5	5
Alto	0	2

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 25.** Nivel de Estrés y Afrontamiento



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** los trabajadores de la empresa con un bajo nivel de estrés presentan un afrontamiento medio de 14,29% y alto con el 14,29%, mientras que los trabajadores con un nivel intermedio de estrés presentan un afrontamiento medio de 57,14% y un afrontamiento alto con el 14,29%.

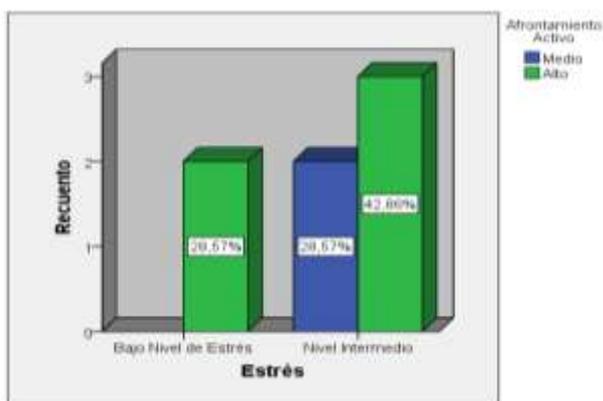
### 3.1.26. Nivel de estrés frente al afrontamiento activo

**Tabla N° 3. 26.** Nivel de Estrés frente al Afrontamiento Activo

	Nivel de estrés	Afrontamiento Activo
Bajo	2	0
Medio	5	2
Alto	0	5

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 26.** Nivel de Estrés y Afrontamiento Activo



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** realizadas las encuestas se puede observar que los trabajadores de la empresa con un nivel intermedio de estrés presentan un afrontamiento activo medio de 28,57% y un afrontamiento activo alto con el 42,86%, mientras que los trabajadores de bajo nivel de estrés con un 28,57 tiene un afrontamiento alto.

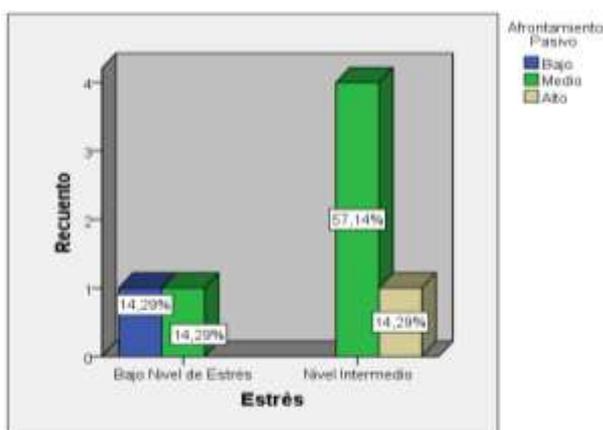
### 3.1.27. Nivel de estrés frente al afrontamiento pasivo

**Tabla N° 3. 27.** Niveles de Estrés frente al Afrontamiento Pasivo

	Nivel de estrés	Afrontamiento Pasivo
Bajo	2	1
Medio	5	5
Alto	0	1

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Gráfico N° 3. 27.** Nivel de Estrés y Afrontamiento Pasivo



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Análisis:** se puede observar que los trabajadores de la empresa de bajo nivel de estrés con el 14,29% tienen un afrontamiento pasivo alto y medio respectivamente, mientras que los trabajadores de nivel intermedio de estrés presentan un afrontamiento pasivo medio de 57,14% y alto con el 14,29%.

### 3.3. Encuesta Aplicada Después de la Propuesta

Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa de productos alimenticios San Salvador

**Objetivo:** Identificar si mediante la aplicación del programa preventivo (pausas activas) se disminuyó el estrés.

#### Pregunta 1.

¿Cree usted que la aplicación de las pausas activas contribuye de manera positiva dentro de su jornada laboral?

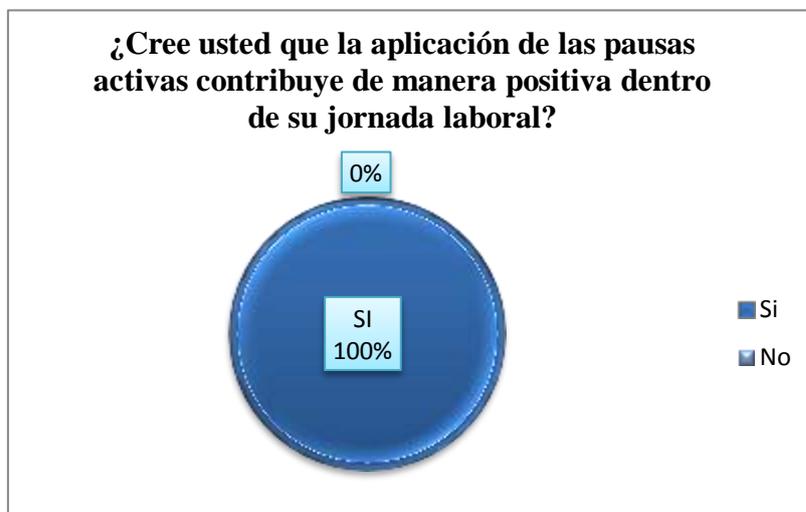
**Tabla N° 3. 28.** Aplicación pausas activas

Denominación	Frecuencia
Si	7
No	0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Gráfico N° 3. 28.** Aplicación pausas activas



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** El 100% de los trabajadores encuestados de la empresa manifestaron que la aplicación de las pausas activas si contribuyó de manera positiva dentro de la jornada laboral y el 0% que no.

## Pregunta 2.

¿Considera usted que las pausas activas le han ayudan a disminuir molestias de riesgos psicosociales?

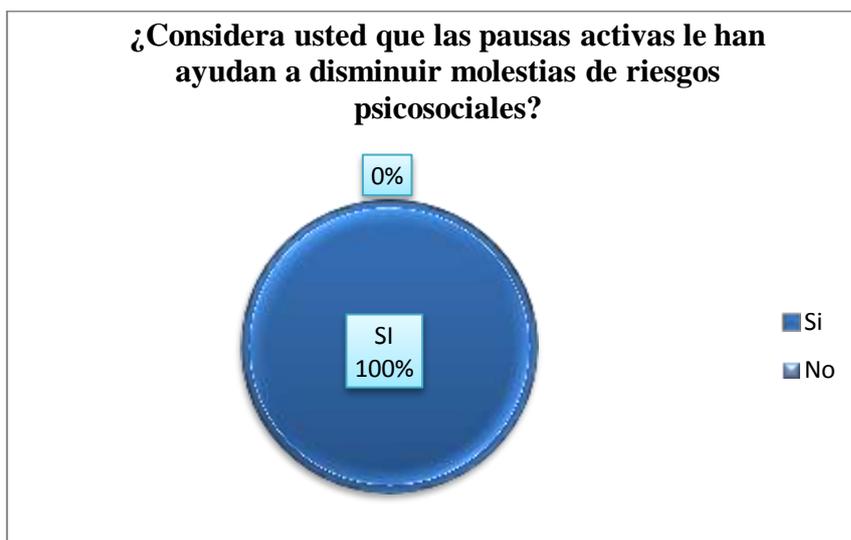
**Tabla N° 3. 29.** Disminución de molestias de riesgos psicosociales

Denominación	Frecuencia
Si	7
No	0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Gráfico N° 3. 29.** Disminución de molestias de riesgos psicosociales



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** El 100% de los trabajadores encuestados de la empresa manifestaron que la las pausas activas si ayudan a disminuir las molestias de riesgos psicosociales y el 0% que no.

### Pregunta 3.

¿Considera usted que el programa preventivo de seguridad y salud para los trabajadores es?

**Tabla N° 3. 30.** Evaluación del programa preventivo

Denominación	Frecuencia
Muy bueno	7
Bueno	0
Malo	0
Regular	0

**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Gráfico N° 3. 30.** Evaluación del programa preventivo



**Elaborado por:** Estefany Vallejo

**Fuente:** Encuestas aplicadas

**Análisis:** el 100% de los trabajadores encuestados de la empresa consideran que el programa preventivo de seguridad y salud es muy bueno y en un 0% que es bueno, malo y regular.

### 3.4. Análisis de Fiabilidad de los test

Para la validación de los test de estrés y afrontamiento aplicados a los trabajadores de la empresa de productos alimenticios San Salvador se lo realizó en el programa SPSS mediante el siguiente procedimiento: analizar, escala, análisis de fiabilidad, alfa ingreso de los ítems de cada uno de los test.

**Tabla N° 3. 31.** Fiabilidad del test de Estrés Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	25

**Interpretación:** se dice que entre más cerca de 1 este el alfa de cronbach mas alto será el grado de confiabilidad por lo que el test de Estrés laboral de la OIT- OMS con un valor de 0,901 tiene un grado de confiabilidad excelente.

**Tabla N° 3. 32.** Fiabilidad del test de Cope

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,663	28

**Interpretación:** El grado de confiabilidad del test de Cope con un valor de alfa de cronbach de 0,663 tiene un grado de confiabilidad aceptable.

### 3.5. Prueba De Hipótesis

#### 3.5.1. Hipótesis 1

1. Se establece la hipótesis  $H_0$  y  $H_1$

**$H_0$ :** La evaluación del estrés no ayuda a diagnosticar los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”.

**$H_1$ :** La evaluación del estrés ayuda a diagnosticar los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”.

2. Se selecciona un nivel de significación

En este caso se seleccionó el nivel de 0,05 y esta es la probabilidad que se rechace o se acepte la hipótesis nula.

3. Se selecciona el estadístico de prueba en esta investigación es “Chi” cuadrado.

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

**Dónde:**

$f_o$  = frecuencia observada

$f_e$  = frecuencia esperada

4. Determinar los grados de libertad, se lo realiza por el número de renglones (-1) multiplicando por el número de columnas (-1).

$$(2 - 1) (2 - 1) = 1$$

**Tabla N° 3. 33.** Frecuencia observada hipótesis 1

<b>Valoración</b>	<b>Antes de la propuesta</b>	<b>Después de la propuesta</b>	<b>Total</b>
Medio	5	0	<b>5</b>
Bajo	2	7	<b>9</b>
Total	7	7	<b>14</b>

**Tabla N° 3. 34.** Frecuencia esperada hipótesis 1

<b>Valoración</b>	<b>Antes de la propuesta</b>	<b>Después de la propuesta</b>	<b>Total</b>
Medio	2,5	2,5	<b>5</b>
Bajo	4,5	4,5	<b>9</b>
Total	7	7	<b>14</b>

5. Calculamos de acuerdo a la fórmula de “Chi” cuadrado

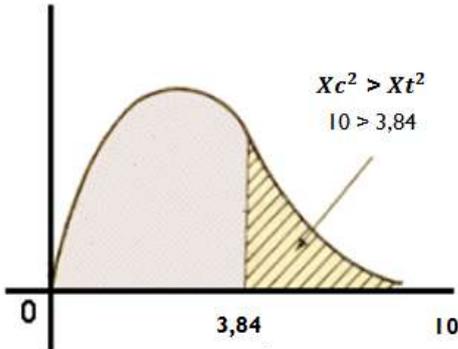
**Tabla N° 3. 35.** "Chi" cuadrado hipótesis 1

	Valoración	$f_o$	$f_e$	$f_o - f_e$	$(f_o - f_e)^2$	$\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$
Antes	Medio	5	2,5	2,5	6,25	2,5
	Bajo	2	4,5	-2,5	6,25	2,5
Después	Medio	0	2,5	2,5	6,25	2,5
	Bajo	7	4,5	2,5	6,25	2,5
						$Xc^2 = 10$

6. Decisión

$Xc^2 = 10 > Xt^2 = 3,84$  (tabla), se rechaza la hipótesis nula ( $H_o$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ ).

**Gráfico N° 3. 31.** “Chi Cuadrado” Hipótesis 1



**La evaluación del estrés ayuda a diagnosticar los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”.**

### 3.5.2. Hipótesis 2

**H<sub>o</sub>:** mediante la aplicación del programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento se puede establecer que no existe correlación del afrontamiento activo y pasivo con el estrés laboral.

**Hi:** mediante la aplicación del programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento se puede establecer que existe correlación del afrontamiento activo y pasivo con el estrés laboral.

**Tabla N° 3. 36.** Chi cuadrado afrontamiento activo

**Afrontamiento Activo – Estrés**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,120 <sup>a</sup>	1	,290
N de casos válidos	7		

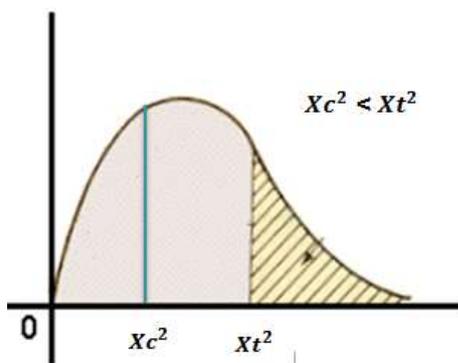
**Tabla N° 3. 37.** Chi cuadrado afrontamiento pasivo

**Afrontamiento Pasivo – Estrés**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,080 <sup>a</sup>	2	,214
N de casos válidos	7		

Con un valor de  $Xc^2 = 0,290$  en el afrontamiento activo y  $Xc^2 = 0,214$  para el afrontamiento pasivo notamos que estos valores superan por un alto margen el valor de significancia (0,05) por lo que se rechaza la hipótesis de investigación (Hi) y se acepta la hipótesis nula. (Ho)

**Gráfico N° 3. 32.** “Chi Cuadrado” Hipótesis 2



Mediante la aplicación del programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento se puede establecer que no existe correlación del afrontamiento activo y pasivo con el estrés laboral.

### 3.5.3. Hipótesis 3

1. Se establece la hipótesis Ho y Hi

**Hi:** Mediante la aplicación del programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento del estrés laboral se podrá reducir el nivel de estrés de los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”.

**Ho:** Mediante la aplicación del programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento del estrés laboral no se podrá reducir el nivel de estrés de los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”.

2. Se selecciona un nivel de significación

En este caso se seleccionó el nivel de 0,05 y esta es la probabilidad que se rechace o se acepte la hipótesis nula.

3. Se selecciona el estadístico de prueba en esta investigación es “Chi” cuadrado.

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

**Dónde:**

$f_o$  = frecuencia observada

$f_e$  = frecuencia esperada

4. Determinar los grados de libertad, se lo realiza por el número de renglones (-1) multiplicando por el número de columnas (-1).

$$(2 - 1) (2 - 1) = 1$$

**Tabla N° 3. 38.** Frecuencia observada hipótesis 3

Alternativas	Antes de la propuesta	Después de la propuesta	Total
Si	0	7	7
No	7	0	7
Total	7	7	14

**Tabla N° 3. 39.** Frecuencia esperada hipótesis 3

Alternativas	Antes de la propuesta	Después de la propuesta	Total
Si	3,5	3,5	7
No	3,5	3,5	7
Total	7	7	14

5. Calculamos de acuerdo a la fórmula de “Chi” cuadrado

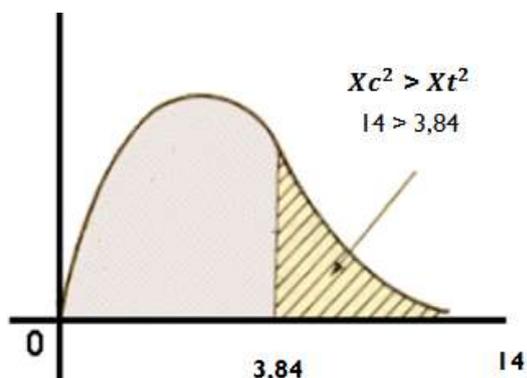
**Tabla N° 3. 40.** “Chi” cuadrado hipótesis 3

	Alternativas	$f_o$	$f_e$	$f_o - f_e$	$(f_o - f_e)^2$	$\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$
Antes	Si	0	3,5	-3,5	12,25	3,5
	No	7	3,5	3,5	12,25	3,5
Después	Si	7	3,5	3,5	12,25	3,5
	No	0	3,5	-3,5	12,25	3,5
						$\chi^2 = 14$

6. Decisión

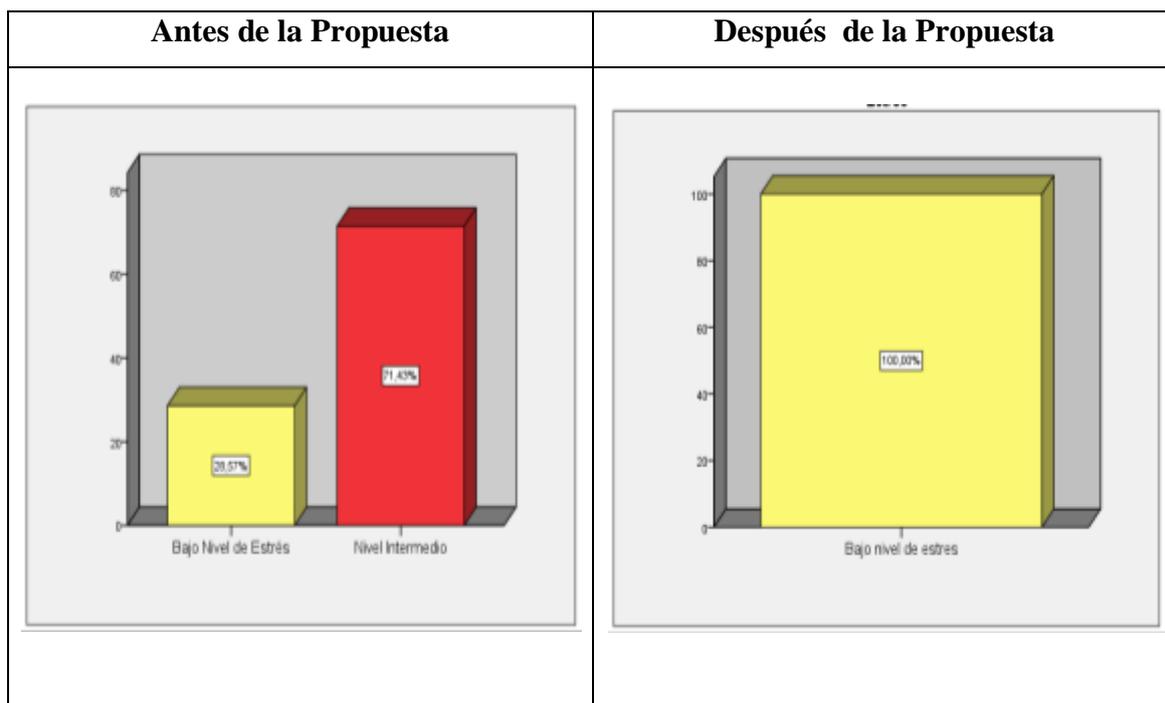
$\chi^2 = 14 > \chi^2_{t} = 3,84$  (tabla), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ )

**Gráfico N° 3. 33.** Chi Cuadrado Hipótesis 3



Mediante la aplicación del programa preventivo de seguridad y salud para afrontamiento del estrés laboral se podrá reducir el nivel de estrés de los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador”.

**Gráfico N° 3. 34.** Comprobación de Hipótesis



### 3.6. Discusión de resultados

Para realizar la discusión de resultados se tomó como referencia la investigación de Nathalie Jaraiseh “Estrés Laboral y Síndrome de Burnout: Pausas Activas como método de afrontamiento” estudio realizado en la empresa productora de snacks de maíz COMSAJU Cía. Ltda., donde se aplicó el test de la OIT – OMS teniendo como resultado niveles medios de estrés, se aplicaron las pausas activas reduciendo los niveles de medio a bajo. En nuestra investigación se aplicó el mismo test de la OIT- OMS dando como resultado niveles medio de estrés que mediante el programa preventivo de seguridad y salud de pausas activas y capacitaciones se logró disminuir el nivel de estrés de medio a bajo. Finalmente se concluye que el test de la OIT -OMS es un instrumento fiable para la medición de los niveles de estrés y las pausas activas son actividades eficaces para combatir el estrés laboral, y promueve un ambiente saludable de trabajo. Cabe recalcar que la empresa COMSAJU produce snacks de maíz mientras que la empresa “SAN SALVADOR” se dedica a la producción de derivados lácteos, por este motivo pueden variar los resultados.

## CAPÍTULO IV

### 4. Conclusiones y Recomendaciones

#### 4.1. Conclusiones

- Al evaluar a los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “San Salvador” mediante la aplicación del test de estrés laboral de la OIT, se pudo evidenciar que existe un nivel medio de estrés con el 71,43% y un nivel bajo de estrés con el 28,57% siendo los más afectados los trabajadores de género masculino.
- Con la aplicación del test de COPE se pudo identificar que los trabajadores de la empresa presentan un afrontamiento activo en un nivel medio con el 28,57% y un nivel alto del 71,43%; un afrontamiento pasivo con un nivel bajo del 14,29, un nivel medio con el 71,43% y un nivel alto con el 14,29%; a la vez se pudo establecer que los valores de  $Xc^2$  para el afrontamiento activo es del 0,290 y  $Xc^2$  para el afrontamiento pasivo es de 0,214 siendo estos valores mayores que el nivel de significancia de 0,05 se dice que no existe una correlación entre el afrontamiento con el estrés laboral.
- La propuesta para disminuir los niveles de estrés se basó en la capacitación a los trabajadores y la aplicación de las pausas activas las cuales constan de una serie de ejercicios para la relajación de los músculos de cuello, brazos, hombros, manos, dedos, piernas, rodillas y pies. Mediante este programa se pudo disminuir el nivel de estrés de medio a un nivel bajo en los trabajadores de la empresa generando así un ambiente laboral saludable y seguro.

#### 4.2. Recomendaciones

- Se recomienda realizar evaluaciones frecuentes de la satisfacción de los empleados, las condiciones de trabajo y poder actuar sobre esta base, si los empleados se sienten bien en su área de trabajo, la empresa funcionara mucho mejor.
- Se recomienda a todos los trabajadores de la empresa participar activamente en los programas de pausas activas antes durante o después de la jornada laboral, ya que los ejercicios de respiración y de movilidad articular son procesos muy útiles para

reducir el nivel de estrés en las empresas y ayudan a prevenir enfermedades profesionales.

- Se recomienda a los dueños de la empresa de productos alimenticios San Salvador continuar con el programa de pausas activas, para disminuir el estrés laboral de los trabajadores, proporcionar a la vez el espacio y el tiempo necesario para su desarrollo y de esta manera poder contribuir en el desarrollo de la empresa y mantener una óptima salud de los trabajadores.

## Referencias Bibliográficas

- Banda, M. Propuesta para gestionar el estrés laboral en los trabajadores de tiendas EFE S.A. de la agencia Luis Gonzales en la Ciudad de Chiclayo. (*Tesis licenciatura*). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Cabezas, E. Estrategia de afrontamiento de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo frente a los niveles del síndrome de Burnout. (*Tesis*). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc. Graw - Hill.
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés Laboral*. Madrid: I.N.S.H.T.
- Flórez, C. El estrés laboral en empresas de producción del centro occidente de Colombia. (*Tesis maestría*). Universidad de Manizales, Colombia.
- Guioteca. (4 de julio de 2016). *guioteca.com*. Recuperado el 06 de mayo de 2019, de *guioteca.com*: <https://www.guioteca.com/psicologia-y-tendencias/coping-que-es-el-afrontamiento-desde-la-psicologia/>
- Guzmán, G. Estrés y burnout en el personal de policía de tránsito de la Ciudad de Cuenca. (*Tesis*). Universidad del Azuay, Cuenca.
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (2016). *issste.gob*. Recuperado el 2 de mayo de 2019, de *issste.gob*: <http://www.issste.gob.mx/images/downloads/instituto/prevencion-riesgos-trabajo/Guia-para-el-Estres.pdf>
- Iribaren, M. (s.f.). *academia.edu*. Recuperado el 2 de 5 de 2019, de *academia.edu*: [https://www.academia.edu/27633486/ESCALA\\_DE\\_ESTRES\\_LABORAL\\_DE\\_LA\\_OIT\\_OMS](https://www.academia.edu/27633486/ESCALA_DE_ESTRES_LABORAL_DE_LA_OIT_OMS)
- Jaraiseh, N. Estrés Laboral y Síndrome de Burnout: Pausas activas como método de afrontamiento. *Tesis*. Universidad Internacional SEK, Quito.
- Lazarus, S., & Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. México: Ediciones roca.

- Leka , S., Griffiths, A., & Cox, T. (1999). *La organizacion del trabajo y el estrés* . Reino Unido.
- Macias , A., Madariaga , C., & Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estres psicológico. *redalyc*, 128.
- Mejia, E. Programa preventivo para disminuir el estres laboral en el personal de enfermeria que labora en el Hospital Basico de San Gabriel del Cantón Montufar. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Tulcán.
- Moran , C., Landero, R., & Gonzáles, M. (Agosto de 2009). COPE-28: un análisis psicométrico de la versión en español del Brief COPE. *Pepsic*.
- Nogareda, S. (1998). *insht.es*. Recuperado el 1 de mayo de 2019, de insht.es: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp\\_355.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_355.pdf)
- OIT. (28 de abril de 2016). *ilo.org*. Recuperado el 30 de abril de 2019, de ilo.org: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- redalyc.org*. (20 de julio de 2007). Obtenido de *redalyc.org*: <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>
- Regus. (17 de 1 de 2010). *dinero.com*. Recuperado el 26 de Abril de 2019, de *dinero.com*: <https://www.dinero.com/administracion/estrategia/negocios/articulo/crece-estres-laboral-mundo/89544>
- Ulla, S. (2011). *books.google.com.ec*. Recuperado el 7 de Mayo de 2019, de *books.google.com.ec*: [https://books.google.com.ec/books?id=rH5dV214gOUC&dq=estudio+de+la+influencia+del+estres+percibido+sobre+las+recidivas+del+herpes+simple&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.ec/books?id=rH5dV214gOUC&dq=estudio+de+la+influencia+del+estres+percibido+sobre+las+recidivas+del+herpes+simple&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Zambrano, A. (octubre de 2015). *academia.edu*. Recuperado el 7 de mayo de 2019, de *academia.edu*: [https://www.academia.edu/18122652/TIPOS\\_DE\\_INVESTIGACION](https://www.academia.edu/18122652/TIPOS_DE_INVESTIGACION)

# ANEXOS

**Anexo N° 1: Test de Estrés Laboral**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO  
FACULTAD DE INGENIERÍA  
CARRERA DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL**



**ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS “SAN SALVADOR”**

**A. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS**

**Edad:** 20- 24 años ( ) 25– 29 años ( ) 30 a más años ( )

**Instrucción:** Primaria ( ) Secundaria ( ) Superior ( )

**Género:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Estado Civil:** Soltero ( ) Casado ( ) Divorciado ( ) Viudo ( )

**INSTRUCCIONES.** La presente encuesta tiene carácter confidencial, razón por la cual solicitamos cordialmente responder con sinceridad a las siguientes preguntas marcando con una “X”.

**1 = Nunca, 2 = Rara Vez 3 = Ocasionalmente, 4 = Algunas Veces, 5 = Frecuentemente, 6 = Generalmente, 7= Siempre.**

Nº	PREGUNTAS	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							

7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.								
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales								
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.								
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida								
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.								
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo								
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.								
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo								
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo								
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.								
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo								
18	Mi equipo se encuentra desorganizado								
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes								
20	La organización carece de dirección y objetivo.								
21	Mi equipo me presiona demasiado								
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.								
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario								
24	La cadena de mando no se respeta.								
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Anexo N° 2: Test de Cope



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO  
FACULTAD DE INGENIERÍA  
CARRERA DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL



ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE  
PRODUCTOS ALIMENTICIOS “SAN SALVADOR”

A. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

**Edad:** 20 - 24 años ( ) 25– 29 años ( ) 30 a más años ( )

**Instrucción:** Primaria ( ) Secundaria ( ) Superior ( )

**Género:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Estado Civil:** Soltero ( ) Casado ( ) Divorciado ( ) Viudo ( )

**INSTRUCCIONES.** La presente encuesta tiene carácter confidencial, razón por la cual solicitamos cordialmente responder con sinceridad a las siguientes preguntas marcando con una “X”.

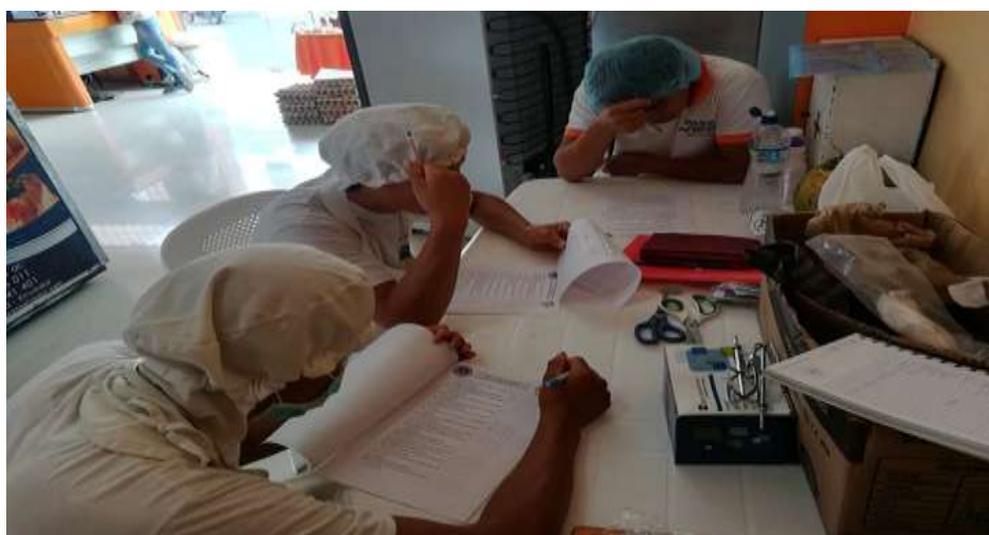
1 = Nunca, 2 = Rara Vez 3 = Algunas Veces, 4 = Frecuentemente, 5 = Siempre

N°	PREGUNTAS	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer.					
2	Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy.					
3	Acepto la realidad de lo que ha sucedido.					
4	Recurro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas en mi mete					
5	Me digo a mí mismo "esto no es real".					
6	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.					
7	Hago bromas sobre ello.					
8	Me critico a mí mismo.					

9	Consigo apoyo emocional de otros.					
10	Tomo medidas para intentar que la situación mejore.					
11	Renuncio a intentar ocuparme de ello					
12	Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables.					
13	Me niego a creer que haya sucedido					
14	Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo					
15	Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor					
16	Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales					
17	Consigo el consuelo y la comprensión de alguien					
18	Busco algo bueno en lo que está sucediendo.					
19	Me río de la situación					
20	Rezo o medito.					
21	Aprendo a vivir con ello.					
22	Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión.					
23	Expreso mis sentimientos negativos.					
24	Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo.					
25	Renuncio al intento de hacer frente al problema					
26	Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.					
27	Me echo la culpa de lo que ha sucedido.					
28	Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**Anexo N° 3:** Evidencia de la aplicación de encuestas



**Anexo N° 4:** Evidencia de capacitaciones



## Anexo N° 5: Evidencia de la aplicación del programa preventivo

- Ejercicios del cuello



- Ejercicios hombros y brazos



- Ejercicios manos y dedos



- Ejercicio de piernas, rodilla y pies



**Anexo N° 6: Certificado de aplicación del programa preventivo en la empresa**



Tel.: (03) 2946 011

Cel.: 0991941401  
Riobamba - Ecuador

RUC: 0601973605001

## CERTIFICADO

Certifico que:

La señorita **ESTEFANY KATHERINE VALLEJO VILLAGRAN**, portadora de la cédula de identidad número 060487077-4, estudiante de la carrera **INGENIERIA AGROINDUSTRIAL**, de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO** ha realizado la actividad de "Pausas Activas para disminuir los niveles de estrés" de los trabajadores de la empresa de **PRODUCTOS ALIMENTICIOS SAN SALVADOR**, realizada desde el 04 de mayo hasta el 24 de mayo de 2019.

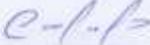
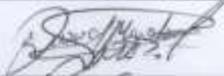
Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al interesado hacer uso del presente documento en lo que creyere conveniente dentro del marco legal.

Riobamba, 30 de mayo del 2019

Ing. Zoot. Nelly Lozada F.  
**ADMINISTRADORA**



Anexo N° 7: Registro de asistencia de las capacitaciones

Nombres Apellidos	Firma
Abigail Santillan	
Nelly Lozada F.	
Victoria Siguonza	
Teodoro Poma	
Jorge Casati	
David Moya	
Fernando Yupa	