

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE INGENIERÍA

CARRERA DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL

Trabajo de grado previo a la obtención del título de Ingeniero Agroindustrial

TRABAJO DE TITULACIÓN

**ESTRÉS Y AFRONTAMIENTO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN
TRABAJADORES AGROINDUSTRIALES DE LA EMPRESA DE ALIMENTOS
“ARSAICO” DEL CANTÓN CHAMBO.**

AUTOR:

CAROLINE STEFFANY TOLEDO PAZMIÑO

TUTOR:

PHD. EDMUNDO CABEZAS

Riobamba - Ecuador

Año 2020

REVISIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros del tribunal de graduación del proyecto de investigación de título: “ESTRÉS Y AFRONTAMIENTO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN TRABAJADORES AGROINDUSTRIALES DE LA EMPRESA DE ALIMENTOS “ARSAICO” DEL CANTÓN CHAMBO” presentado por Caroline Steffany Toledo Pazmiño y dirigida por el PhD. Edmundo Cabezas.

Una vez escuchada la defensa oral y revisado el informe final del proyecto de investigación con fines de graduación escrito en la cual se ha constatado el cumplimiento de las observaciones realizadas, remite 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:

Presidente del tribunal

Firma

PhD. Edmundo Cabezas

Director del proyecto de Investigación

Firma

Mgs. Angel Silva

Miembro del Tribunal

Firma

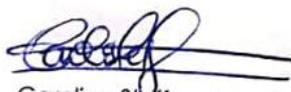
Mgs. Patricio Carrillo

Miembro del Tribunal

Firma

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

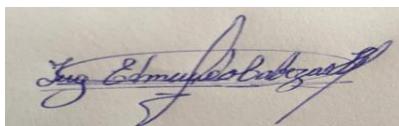
La responsabilidad del contenido de este proyecto de graduación, nos corresponde exclusivamente a Caroline Steffany Toledo Pazmiño y director del Proyecto PhD. Edmundo Cabezas, incluyendo todas las tablas y figuras que se encuentran en este trabajo, excepto las que contienen su propia fuente, y el patrimonio intelectual de la misma a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Caroline Steffany Toledo Pazmiño

C.I. 060444860-5

Autor del proyecto.



PhD. Edmundo Cabezas

C.I. 0602197465-6

Director del Proyecto de Investigación

DEDICATORIA

A Dios en primer lugar por todas sus bendiciones extendidas sobre mí en el transcurso de mi formación académica y sobre todo por darme el regalo más bonito de la vida, permitirme sentir el amor y la fuerza más grande que una mujer puede tener en la vida la cual es por un hijo, le dedico esta tesis por completo a mi hijo hermoso Emiliano Sancho Toledo que está en el cielo ya que él me motivo a elaborar mi tesis y sé que él desde allí está muy feliz viéndome culminar mi vida universitaria y cumpliendo uno de mis sueños.

A mis abuelitos y padres a la vez el Sr. Alberto Pazmiño quien me ha incentivado y guiado toda mi vida al igual que mi bella abuelita que está en el cielo junto a mi hijo por su apoyo incondicional y su amor fraterno, por guiar mi camino por los senderos del bien, por demostrarme que la batalla constante nos conduce a ser excelentes seres humanos, por incentivarme a continuar adelante, a no flaquear, a no perder la fé en Dios ni en mi misma, mis hermanas y mi madre quienes han estado conmigo en los mejores y malos momentos, son mi modelo a seguir, ejemplo de fe, de bondad, de perseverancia, de solidaridad y honestidad; gracias por quererme tanto.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios ya que he sido tan bendecida dándome un padre y abuelito el Sr. Alberto Pazmiño ya que con su paciencia, amor, bondad, apoyo total me ha permitido alcanzar mis metas, como esta que ha sido tan anhelada, a mi abuelita hermosa que está en el cielo, quien siempre me dejó muy en claro la importancia de ser una mujer luchadora, fuerte y alcanzar los sueños que uno se propone, sé que con este logro alcanzado están ambos muy felices ya que es lo que siempre han deseado y han sido mi motivación durante esta etapa universitaria, también por darme siempre la motivación necesaria para levantarme después de mis desplomes y así poder alcanzando mis metas y sueños.

A mi hermana, Dra. Jennifer Toledo quien ha sido mi guía, mi ejemplo de lo que es una mujer preservadora y desde la distancia siempre me ha motivado a seguir adelante, a mi madre Sra. Ximena Pazmiño quien me apoyó y estuvo siempre pendiente de mí para culminar esta tesis.

A mi prestigiosa Universidad Nacional de Chimborazo, por acogerme todo este tiempo de formación académica superior, dándome la oportunidad de prepararme para ser una excelente profesional, sintiéndome orgullosa por haber estudiado entre sus paredes.

A mis profesores por haberme compartido su sabiduría y sus conocimientos, gracias por instruirme no solo para ser una excelente profesional competitivo, sino también un ser humano honorable, en especial mi agradecimiento al MsC. Patricio Carrillo por su paciencia y exigencia a sus estudiantes, sobre todo gracias por enseñarme a valorar cada esfuerzo que realice.

Al MsC. Edmundo Cabezas por su guía y apoyo incondicional para culminar con mi proyecto de Investigación.

ÍNDICE GENERAL

REVISIÓN DEL TRIBUNAL.....	II
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
CAPÍTULO I.....	1
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Problema	2
1.3 Justificación	3
1.4 Objetivos.....	4
1.4.1 Objetivo general.....	4
1.4.2 Objetivos específicos	4
CAPÍTULO II.....	5
2 MARCO TEÓRICO	5
2.1 Reacciones psicológicas ante la pandemia	5
2.2. Estrés.....	5
2.3. Consecuencias del estrés.....	7
2.4. Causas del estrés	8
2.4.1. Características del trabajo	9
2.4.2. Contexto laboral.....	9
2.5. Fases de estrés.....	10

2.5.1.	Fase de alarma.....	10
2.5.2.	Fase de resistencia o adaptación	10
2.5.3.	Fase de agotamiento.....	11
2.6.	Tipos de estrés.....	11
2.6.1.	Eustrés o estrés positivo.....	11
2.6.2.	Distrés o estrés negativo	11
2.7.	Afrontamiento	12
2.7.1.	Definición	12
2.7.2.	Estrategias de afrontamiento.....	13
CAPÍTULO III.		15
3.	METODOLOGÍA.....	15
3.1	Diseño de la investigación	15
3.2	Tipo de investigación.....	15
3.3	Población de estudio	16
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5	Test estrés laboral de la OIT- OMS	16
3.8	Procedimiento	20
CAPÍTULO IV.		25
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	25
RESULTADOS		25
4.1.	Diagnóstico aplicado antes de la propuesta	25
4.1.2.	Nivel de instrucción	26
4.1.3.	Género.....	27
4.1.4.	Estado Civil.....	28
4.1.5.	Nivel de estrés.....	29
4.1.6.	Dimensión clima Organizacional.....	30
4.1.7.	Dimensión territorio organizacional	31

4.1.8.	Dimensión estructura organizacional.....	32
4.1.9.	Dimensión tecnología	33
4.1.10.	Dimensión influencia líder.....	34
4.1.13.	Nivel de afrontamiento.....	37
4.1.14.	Afrontamiento activo.....	38
4.1.15.	Afrontamiento pasivo.....	39
4.2.	Encuesta aplicada después de la propuesta.....	40
4.2.1.	Nivel de estrés	41
4.2.2.	Dimensión clima Organizacional	41
4.2.3.	Dimensión estructura organizacional	42
4.2.4.	Dimensión tecnología.....	43
4.2.5.	Dimensión influencia líder	44
4.2.6.	Dimensión falta de cohesión.....	45
4.2.7.	Dimensión respaldo grupal.....	47
4.2.8.	Nivel de afrontamiento	48
4.2.9.	Afrontamiento activo.....	49
4.2.10.	Afrontamiento pasivo	50
4.2.11.	Nivel de estrés y afrontamiento.....	51
4.3.	Prueba de Hipótesis.....	52
CAPÍTULO V.....		56
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		56
5.1.	Conclusiones.....	56
5.2.	Recomendaciones	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		58
6.	ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Escala de dimensiones del test de la OIT	17
Tabla 2 Valoración del test de la OIT - OMS.....	18
Tabla 3 Escalas del Test de Brief Cope.....	19
Tabla 4 Operacionalización de las variables	22
Tabla 5 Resultado de la edad de los trabajadores	25
Tabla 6 Resultado del nivel de instrucción.....	26
Tabla 7 Resultado del género	27
Tabla 8 Resultado estado civil.....	28
Tabla 9 Resultado del nivel de estrés	29
Tabla 10 Resultado de la dimensión clima organizacional	30
Tabla 11 Resultado de la dimensión territorio organizacional	31
Tabla 12 Resultado de la dimensión estructura organizacional	32
Tabla 13 Resultados de la dimensión tecnología.....	33
Tabla 14 Resultado de la dimensión influencia líder	34
Tabla 15 Resultados dimensión falta de cohesión.....	35
Tabla 16 Resultadas de la dimensión respaldo grupal.....	36
Tabla 17 Resultado nivel de afrontamiento	37
Tabla 18 Resultado del nivel de afrontamiento activo	39
Tabla 19 Resultado del nivel de afrontamiento pasivo.....	40
Tabla 20 Resultados del nivel de estrés.....	41

Tabla 21 Resultados nivel del clima organizacional	42
Tabla 22 Resultados nivel de la estructura organizacional.....	43
Tabla 23 Resultados nivel de la tecnología	44
Tabla 24 Resultado nivel de la influencia líder	45
Tabla 25 Resultado nivel de falta de cohesión	46
Tabla 26 Resultado nivel del respaldo grupal	47
Tabla 27 Resultado nivel de afrontamiento	48
Tabla 28 Resultado nivel de afrontamiento activo	49
Tabla 29 Resultado nivel de afrontamiento pasivo	50
Tabla 30 Nivel de estrés laboral y afrontamiento.....	51
Tabla 31 Nivel de estrés y afrontamiento.....	52
Tabla 32 Prueba Chi cuadrado afrontamiento – estrés laboral.....	53
Tabla 33 Prueba Chi Cuadrado nivel de estrés antes y después del programa.....	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultado de la edad de los trabajadores.....	26
Figura 2 Resultado del nivel de instrucción	27
Figura 3 Resultado del género	28
Figura 4 Resultado estado civil	29
Figura 5 Resultado nivel de estrés	30
Figura 6 Resultado de clima organizacional.....	31
Figura 7 Resultado de dimensión territorio organizacional.....	32
Figura 8 Resultados de la dimensión estructura organizacional.....	33
Figura 9 Resultados de la dimensión tecnología	34
Figura 10 Resultados dimensión influencia líder	35
Figura 11 Resultados dimensión falta de cohesión	36
Figura 12 Resultados dimensión respaldo grupal.....	37
Figura 13 Resultados nivel de afrontamiento	38
Figura 14 Resultados del nivel de afrontamiento activo	39
Figura 15 Resultados del afrontamiento pasivo	40
Figura 16 Resultado del nivel de estrés	41
Figura 17 Resultados nivel del clima organizacional.....	42
Figura 18 Resultados nivel de la estructura organizacional	43
Figura 19 Resultados nivel de la tecnología.....	44
Figura 20 Resultado nivel de la influencia líder.....	45

Figura 21 Resultado nivel de falta de cohesión.....	46
Figura 22 Resultado nivel del respaldo grupal	47
Figura 23 Resultado nivel de afrontamiento.....	48
Figura 24 Resultado nivel de afrontamiento activo.....	49
Figura 25 Resultado nivel de afrontamiento pasivo	50
Figura 26 Nivel de estrés laboral y afrontamiento	51
Figura 27 Comprobación de la hipótesis	54

RESUMEN

El objetivo del presente proyecto de investigación es elaborar un programa preventivo basado en la psicología positiva que mejora el afrontamiento del estrés laboral, generando así seguridad y salud en los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo, puesto que se necesita de una máxima capacidad en el trabajo en tiempos de la COVID-19, ya que la presencia de incertidumbres generan estrés, los trabajadores deben ser evaluados constantemente conociendo los niveles de afrontamiento y estrés que poseen, para disminuirlo aplicando el programa de psicología positiva a lo largo de la jornada laboral. La obtención de datos para realizar la evaluación son veinte trabajadores siendo la muestra total, los cuales antes de la aplicación del programa presentaron los siguientes resultados: 65% con un nivel de estrés intermedio, 20% de trabajadores con bajo estrés y 15% de trabajadores con presencia de estrés; con el cuestionario de COPE se obtuvo que la mayoría presenta nivel intermedio de afrontamiento, es decir el 90%, mientras que el 10% presenta un nivel alto, determinando que existe correlación entre el afrontamiento y nivel de estrés laboral; con la aplicación de las capacitaciones y el programa que consta de una serie de ejercicios de relajación muscular y mental se pudo disminuir el nivel de estrés de un rango medio y alto, a un nivel bajo de estrés, el cual se evidenció que posee el mayor porcentaje de trabajadores y nivel medio de estrés posee el restante generando un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Palabras claves: estrés laboral, afrontamiento, psicología positiva, riesgos psicosociales, trabajadores agroindustriales, programa preventivo

ABSTRACT

The main objective of this research project is the development of a preventive program based on positive psychology, the same one that develops capacities to face work stress, generating health and safety in the agro-industrial workers of the food company "ARSAICO" in Chambo - Chimborazo. All in consequence that a greater work effort is needed in times of COVID-19, since the presence of uncertainties generates stress, requiring constant evaluations for workers in order to know the ability of workers to face high levels of stress. The goal is to reduce stress levels by applying the positive psychology program throughout the working day. To obtain the data and carry out the evaluation, a total sample of twenty workers, who before the application of the program present. The results were the following: 65% with an intermediate stress level, 20% of workers with low stress and 15% of workers with stress. With the "COPE" test questionnaire, it obtained that the vast majority present an intermediate level to cope with stress, that is, 90% of the workers, while 10% of the workers presented levels of work stress, determining that there was a correlation between coping with stress and work stress. With the application of several trainings and a series of exercises for muscular and mental relaxation, the level of stress was reduced, from medium and high to low and medium, generating a safe and healthy work environment.

Keywords: work stress, coping, positive psychology, psychosocial risks, agro-industrial workers, preventive program.

Reviewed by:

Mgs. Maritza Chávez Aguagallo

ENGLISH PROFESSOR

c.c. 0602232324

CAPÍTULO I.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

Al realizar la investigación sobre el estrés y afrontamiento de la pandemia COVID-19 en trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo, mediante la aplicación del test de estrés laboral diseñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) acompañada del test de afrontamiento de Brief COPE se podrá identificar los niveles de estrés laboral que poseen ante la pandemia y como están afrontando la COVID-19 ante el estrés esta situación.

El estrés es un mecanismo que las personas reaccionan ante alguna situación nueva, de gran exigencia o peligrosa, este es un padecimiento a nivel mundial que perturba especialmente a la salud de los trabajadores al igual que el buen funcionamiento de las empresas o entidades en las que laboran; un trabajador bajo estrés suele ser menos competitivo, poseer menos entusiasmo para realizar las actividades, estar poco motivado, tener menos seguridad laboral y ser más enfermizo, conllevando a la empresa donde trabaja tener dificultades de éxito en un mercado competitivo.

Los cambios producidos en el entorno socioeconómico y aspecto laboral ante la llegada de la pandemia COVID-19 a Ecuador el 14 de febrero del 2020, han contribuido al desarrollo del estrés laboral debido a la alta contagiosidad y número cada vez más creciente de contagios y muertes; generando cambios en las estructuras económicas y laborales, provocando a la vez alteraciones psicológicas tras la llegada de la pandemia, dejando secuelas emocionales de las personas incluido a los trabajadores, (Caballero & Campo, 2020) menciona que el estrés “tiene secuelas con la parte neurobiológicas ya que incrementa la probabilidad de empeorar enfermedades concomitantes, aumentando posibilidades para crear un trastorno mental como: trastornos de ansiedad, depresivos, del sueño y estrés sutil”

Una actividad laboral en condiciones no apropiadas de trabajo llega a intervenir directamente en el rendimiento de la empresa, ya que la eficacia y eficiencia de los trabajadores no son óptimas para la ejecución de las actividades a realizar. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) posee normas internacionales que previenen y controlan, aportando con tener un trabajo seguro como productivo, disminuyendo así los riesgos psicosociales en las empresas tanto públicas como privadas. Esta investigación permitirá elaborar y aplicar una estrategia de afrontamiento basada en psicología positiva para lograr disminuir la incidencia y los niveles de estrés, de modo que exista un ambiente de trabajo seguro y saludables para laborar en el área administrativa como en el área de producción.

1.2 Problema

La agroindustria es uno de los componentes importantes que mueve económicamente al Ecuador, la cual se vio afectada por la presencia de la pandemia COVID-19, por esta razón se requiere determinar cómo ha influido esta situación en los trabajadores de la empresa de alimentos “ARSAICO”, a la vez conocer como enfrentan en esta empresa.

Cuando una persona no puede controlar su entorno y retos que se le presentan, se encuentra en estrés, superarlo depende de la manera de su capacidad para poder afrontarlo con éxito, conociendo que este escenario puede poner en peligro su bienestar tanto físico como psicológico. (Horna, 2016)

El estrés laboral es un tema socio-productivo, y es uno de los problemas importante que afecta a la salud de los trabajadores y normal funcionamiento de la empresa para la que laboral; el estrés es un estado muy complejo y muy importante a la vez, teniendo muy en cuenta en forma global y en diferentes áreas del trabajo en las empresas (Leka, et ál., 2004).

La población adulta que trabaja en el sector agroindustrial es un grupo poblacional y laboral con características y necesidades específicas; es un grupo humano y laboral dinámico y en continuo desarrollo que necesita reforzar estilos de vida saludables para un buen desempeño laboral. (Ferrando Perea, 2016)

Por tal razón es necesario diseñar intervenciones preventivas, curativas y de rehabilitación que se debería tener en cuenta según las condiciones en las personas del ámbito laboral

Es por esto que se pretende realizar evaluaciones de estrés y afrontamiento en los trabajadores agroindustriales para medir el nivel de afectación que tienen ante la llegada de la pandemia COVID-19 y sus efectos psicológicos que ha ido causando en los este grupo laboral.

1.3 Justificación

Frente a la problemática planteada se puede manifestar que el estrés en el campo laboral y sus efectos en los empleados de cualquier empresa es un aspecto muy importante tomado en cuenta a nivel mundial, los cuales por medio de estudios realizados se ha demostrado que por un lado puede ayudar a mejorar las habilidades pero la mayoría de las veces se ve afectado llegando a obtener grandes consecuencias como: disminución de la concentración en el trabajo, falta de energía para realizar las actividades provocando una baja calidad de trabajo, poseer menos seguridad laboral, ansiedad, depresión, ser más enfermizo a tal gravedad de llegar a tener síndrome de Burnout , por consiguiente podría conllevar a la empresa agroindustrial donde trabaja a tener dificultades de éxito y de mercado competitivo.

Desde esta perspectiva pretendo conocer como están afrontando los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” el estrés laboral tras la llegada de la pandemia COVID-19, la cual causo cambios tan bruscos socio-productivos, aportando con aplicación de psicología positiva en los sujetos para su relajación y disminución de estrés laboral.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

- Determinar el afrontamiento de los trabajadores para disminuir el estrés laboral ante la pandemia COVID-19 de la empresa de productos alimenticios “ARSAICO” ubicada en el cantón Chambo, periodo Mayo-octubre 2020.

1.4.2 Objetivos específicos

- Aplicar y evaluar el test de afrontamiento y estrés laboral a los trabajadores de la empresa “ARSAICO”, para conocer en las condiciones que se encuentran laborando.
- Realizar un programa de psicología positiva y capacitar a los trabajadores de la empresa, para mejorar el ambiente laboral generando bienestar y seguridad.

CAPÍTULO II.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Reacciones psicológicas ante la pandemia

Según Caballero & Campo Arias, (2020) las respuestas psicológicas a una pandemia suelen ser ligero, pero aún se pueden observar resultados emocionales a largo plazo; que dependen de ciertas características individuales, como intolerancia a la incertidumbre, susceptibilidad a la enfermedad o ansiedad.

El estrés emocional tiene consecuencias neurobiológicas, que incrementan la probabilidad de agravar enfermedades ya existentes y la vulnerabilidad a reunir criterios para un trastorno mental, en particular trastornos de ansiedad depresivos, del sueño y estrés agudo (Domínguez & Arias, 2020).

Según Mejía, (2017) investigó que el estrés es el estado en el cual el organismo se encuentra amenazado y desequilibrado por la acción de agentes que arriesgan el estado de salud del sujeto, el cual es generado por numerosos factores enfrentándose de manera biológica y psicológicamente asimismo ante problemas cotidianos y presiones que percibe el sujeto en su entorno, organización y gestión laboral.

2.2. Estrés

2.2.1. Definición de estrés

Para Horna, (2016) El estrés es un tipo de respuesta física y emocional que experimentaremos cuando enfrentemos algún cambio en nuestra vida, esta respuesta puede tener efectos tanto positivos como negativos. El estrés en nuestro cuerpo sucederá de manera automática y natural debido a escenarios amenazantes, desafiantes o si las asimilemos como si lo fuera.

Se vive una situación de estrés cuando una persona siente que no controla las demandas de su entorno, y los retos que le vienen impuestos, los cuales puede ser superado según

su gravedad la capacidad para poder afrontar con éxito, percibiendo que dicha situación pondrá en peligro su estabilidad física o psicológica. (Horna, 2016)

Para Regueiro, (2016) la respuesta al estrés es la forma particular de afrontar y adaptarse a varias situaciones y demandas que nos vamos encontrando, actuando como respuesta la cual aparece cuando pensamos que nuestros recursos son insuficientes para solucionar el problema.

Según la OIT, (2016) el estrés provoca un desequilibrio entre las exigencia apreciadas, los recursos y capacidades de una persona para enfrentarlo por medio de las emociones y física.

2.2.2. Estrés laboral y burnout

Savio, (2008) plantea que el estrés laboral es el mismo perturba la salud física y mental del trabajador, incide sobre su rendimiento laboral impactando de manera directa a la empresa.

Una exhibición crónica a los estresores laborales puede conllevar a los profesionales que laboran en contacto continuo, con las personas a sufrir un síndrome de desgaste Burnout (Pérez, 2010).

Según Guitart, (2007) el síndrome de burnout provoca alteración emocional y psicológicas que la persona llega a sentir que no posee recursos personales y en su entorno, causando actitudes negativas y no apropiadas con los compañeros de trabajo, llegando a no valorizar su realización personal.

Cuando una persona padece del síndrome de burnout, padece de fatiga y agotamiento o dentro del ambiente organizacional como con individuos en su entorno, provocando defectos en las relaciones interpersonales, depresión, ansiedad, irritabilidad y problemas de concentración (Álvarez, 2011).

La distancia con los demás es común y los problemas de conducta pueden elevarse hacia conductas de alto riesgo (juego peligroso, conductas que exponen la salud personal, tendencias suicidas, etc.). Esta fatiga ocurre a nivel emocional y a nivel de relaciones con los demás y a la autorrealización. (Álvarez, 2011)

La presencia del síndrome causa alteraciones cerebrales, que se ve afectada en el entorno laboral y sus condiciones, reduciendo la calidad, productividad laboral, creando un comportamiento no adecuado con sus compradores y colegas, incluso puede llegar a provocar lesiones físicas como: problemas con el sueño, daño cardiovascular, problemas metabólicos, dolor de la musculatura, dolor de cabeza, enfermedades gastrointestinales, problemas de alergias y asma, agotamiento crónica, debilidad, irregularidad del ciclo menstrual. (Álvarez, 2011)

2.3. Consecuencias del estrés

Para Delgado, (2004) es obvio que muchas dificultades de los trabajadores afectan a su salud y al desempeño de su tarea, el estrés se origina en el trabajo debido a que permanecen la mayor parte del tiempo en él, relacionándose y desarrollándose una respuesta eficaz al estrés que representa la adaptación exitosa, cuando esto sucede se producen resultados negativos en el organismo no existe una respuesta total, produciendo condiciones de adaptación.

2.3.1. Consecuencias psicológicas

Según Delgado, (2004) los efectos del estrés pueden provocar una alteración en el funcionamiento del sistema nervioso, alcanzando afectar al cerebro ya que cualquier cambio a nivel fisiológico del cerebro producirá trastornos a nivel de las conductas, puesto que el cerebro es el órgano rector de aquéllas.

Entre los efectos negativos producidos están:

- Intranquilidad excesiva
- Incapacidad para la toma de decisiones
- Efecto de confusión
- Falta de concentración
- Problemas de atención

- Sentimientos de falta de control
- Sensación de desorientación
- Usuales olvidos
- Mal humor
- Mayor probabilidad a sufrir accidentes
- Consumo de fármacos, alcohol. Tabaco.

2.3.2. Consecuencias para la empresa

Para los empresarios, la ausencia provocada por enfermedades produce una gran cantidad de problemas de planificación, logística y estrés en las personas llegando a provocar pérdidas de producción y puede resultar en un mal ambiente de trabajo. (Delgado, 2004)

Los signos que estrés en la organización son:

1. Reducción de la producción (calidad, cantidad o ambas)
2. Falta de cooperación entre colegas
3. Incrementa los requisitos para cambiar de trabajo
4. Necesidad de fortalecer supervisión del personal
5. Aumento de quejas en los clientes
6. Deterioro de las relaciones interpersonales
7. Falta de orden y limpieza
8. Incremento del absentismo
9. Incremento de incidentes y accidentes
10. Incremento de quejas al servicio médico
11. Incremento en el consumo de tabaco, alcohol y medicamentos

2.4. Causas del estrés

De acuerdo a Chavez, (2016) una mala organización del trabajo separará la forma en que se definen y gestionan el trabajo, lo que puede ser la causa del estrés laboral debido a una demanda y presión excesiva o problemas difíciles de controlarlos, y estas situaciones

pueden resultar en que los trabajadores no puedan obtener el apoyo suficiente de otros, o no tengan suficiente control sobre sus actividades y las presiones que soportan.

La gran parte del origen del estrés laboral corresponden a la forma en la que se especifica el trabajo al igual que la forma en que se gestiona la empresa estos factores pueden resultar perjudiciales, por lo que se llaman "peligros relacionados con el estrés". (Chavez, 2016)

2.4.1. Características del trabajo

Volumen y ritmo del trabajo

- Demasiado o poco trabajo.
- Trabajos con plazos muy estrictos.

Horarios de trabajo

- Horario de trabajo estricto y rígido.
- Trabajar muchas horas o fuera del horario normal del trabajo.
- Horas laborales impredecibles.

2.4.2. Contexto laboral

Trato entre la vida familiar y la vida laboral

- Resistir a las exigencias entre la vida laboral y la vida familiar.
- Ausencia de apoyo en la familia relacionado con problemas laborales.

Rol en la entidad

- Ningún rol definido.
- Funciones opuestas en la misma posición.
- Tener a cargo a otras personas.
- Tratar bien constantemente a otras personas y dedicarse a sus problemas.

Aspectos profesionales, estatus y salario

- Inestabilidad laboral que puede causar un mal desempeño.
- Falta de perspectivas de desarrollo profesional.

- Promoción excesiva o insuficiente.
- Actividad de escaso valor social.

2.5. Fases de estrés

De acuerdo a (Nogareda Cuixart, 1994) existen tres fases de estrés:

2.5.1. Fase de alarma

En el caso de un peligro o una fuente de presión, se producirá una respuesta inicial de alarma, durante la cual la resistencia caerá por debajo de lo normal. Es importante marcar que todos los procesos que suceden son reacciones planteadas para preparar al cuerpo para la tarea o esfuerzo (afrontamiento).

Esta fase inicial de alarma presume la activación del eje hipofisoadrenal en la cual existe una serie de síntomas que son siempre iguales y tienen una reacción instantánea y automática, de mayor a menor intensidad:

1. Se produce una movilización de las defensas del organismo.
2. Aumenta la frecuencia cardíaca.
3. Se contrae el bazo, liberándose gran cantidad de glóbulos rojos.
4. Se produce una redistribución de la sangre.
5. Aumenta la capacidad respiratoria.
6. Se produce una dilatación de las pupilas.
7. Aumenta la coagulación de la sangre.
8. Aumenta el número de linfocitos (células de defensa).

2.5.2. Fase de resistencia o adaptación

El organismo intenta superar, adaptarse o enfrentar factores que son considerados amenazas o factores nocivos, y ocurren las siguientes reacciones:

- Los niveles de corticoesteroides se normalizan.
- Los síntomas desaparecen.

2.5.3. Fase de agotamiento

Esto ocurre cuando la agresión se repite con frecuencia o dura mucho tiempo, y los recursos del individuo son insuficientes para alcanzar el nivel de adaptación, se entra en una fase de agotamiento que involucra:

- Se produce dificultad de la concentración y pérdida de memoria.
- Dolores de cabeza y depresión

2.6. Tipos de estrés

2.6.1. Eustrés o estrés positivo

El estrés en el trabajo es percibido por ser propulsor de las actividades para los trabajadores que requieren laborar bajo estrés, ya que les conviene para obtener buenos resultados y es por esta razón es que surge el eustrés o estrés positivo, en personas que asimilan adecuadamente los estímulos o también si están adaptadas a las medidas fisiológicas de la persona, con estas situaciones estimulan el correcto funcionamiento del organismo como la capacidad de adaptación. (Hernández, 2009)

Según (Regueiro, 2016) el Eustrés es:

- Sucede en situaciones habituales como hablar en público, produciendo una correcta activación necesaria para terminar estas situaciones complejas en la cual se tiene una activación, como puede haber en otras circunstancias.
- Es adaptativo y estimulante, esencial para crear una vida de confort.
- Es un tipo de estrés positivo, que aparece al existir un incremento de actividad física, entusiasmo y creatividad, como: realizar un deporte de preferencia o afrontar cierto desafío o escenario que crees intrigante.

2.6.2. Distrés o estrés negativo

El estrés negativo es percibido como una dificultad para lograr las metas deseadas, cuando la persona se ve incapaz de superar sus capacidades de respuesta y adaptación en el ambiente que lo rodea, es que este estrés se llega a convertir en negativo o diéstrés. (Hernández, 2009)

Según (Regueiro, 2016) el Distrés es:

- Es un estrés desagradable ya que ocasiona demasiado esfuerzo en relación a la carga.
- Origina una inadecuada, excesiva o irregular activación psicofisiológica.
- Es perjudicial ya que nos ocasiona sufrimiento y desgaste personal.

2.7. Afrontamiento

2.7.1. Definición

El termino afrontamiento viene de la palabra en inglés *Coping* el cual es empleada de manera extensa en estudios relacionados al estrés y adaptación de las situaciones estresantes (Soucase, et ál, 2005).

El afrontamiento es un conjunto de respuestas ejecutadas para controlar o equilibrar la situación estresante desarrollada, minimizando de algún modo las características negativas de este tipo de circunstancias que son respuestas causadas por esa situación de estrés. Al hablar de afrontamiento se refiere a un proceso que la persona involucra pruebas de resistencia y superación de abundantes demandas que aparecen en su entorno, neutralizando así sus vidas para acomodar a la nueva situación. (Soucase, et ál, 2005).

Si para Lazarus y Folkman el de afrontamiento es un tema que se puede identificar por los “esfuerzos” que realiza un individuo por medio de la evaluación a su entorno que sienta amenaza sus recursos, contrariamente a la opinión expresada por dichos autores tales esfuerzos no tienen más propósito que los de promover el ajuste (en términos psicológicos y sociales) o la adaptación (en términos biológicos) de esa persona. (Piña, 2009)

Para la sección de envasado deberá hacerse de conformidad con las normas técnicas respectivas a envases. Siempre buscando que el alimento no sea afectado de ninguna manera de un material apropiado y deberá ofrecer una protección adecuada de los alimentos para reducir al mínimo la contaminación, buscando la seguridad y calidad.

2.7.2. Estrategias de afrontamiento

Las estrategias de afrontamiento están conformados por los esfuerzos conductuales y cognitivos que una persona realiza, para oprimir o sobrellevar las demandas generadas por agentes estresantes, las maneras de afrontar puede ser adaptiva que minimiza el estrés por más tiempo, mejorando el estado de la salud, o des adaptiva que reduce el estrés por menor tiempo. (Casas, et ál, 2002)

Según Acosta (2014) el modo de afrontar la situación depende de las estrategias utilizadas por las personas, existen dos tipos de estrategias: la estrategia centrada en el problema en la cual se cambia la situación resolviendo el problema y la estrategia centrada en las emociones controla el esteres negativo o diéstres emocional que genera la situación.

Mendoza, et ál, (2007) un episodio de afrontamiento nunca tiene una sola dirección ya que la conducta de afrontamiento se altera de acuerdo a la calidad y a la intensidad.

De acuerdo a (Mendoza, et ál, 2007) señala que hay tres tipos de apariciones:

- La apreciación primaria es el primer acercamiento cognitivo y emocional que la persona hace de un suceso, el cual puede ser percibido como: a) irrelevante: la relación persona ambiente no tiene importancia para la persona; b) benigna: la persona analiza el entorno de forma positiva y no representa peligro alguno para su bienestar; c) estresante: la persona aprecia el hecho como amenazante o dañino.
- La apreciación secundaria, es donde la persona calcula sus recursos de afrontamiento para enfrentar un determinado escenario. La valoración que una persona hace al suceso está acorde a la elección de la respuesta de afrontamiento y recursos que dispone como de las posibles consecuencias que pueda traer el uso de la estrategia de afrontamiento en particular, trayendo consecuencias poco adaptivas.
- La reevaluación es el tercer mecanismo, ocurre cuando se evalúa que existe una situación de estrés en la persona, generando una nueva evaluación en la que se involucra el entorno para la toma de información actual, los cuales permiten que exista cambios de la persona referente al acontecimiento como estrategias del afrontamiento que es utilizado para enfrentarlo.

Para determinar el uso de las estrategias de afrontamiento se lo aplica mediante el inventario multidimensional Brief COPE que evalúo las diferentes respuestas al estrés en un tiempo muy corto.

CAPÍTULO III.

3. METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación es descriptivo ya que caracteriza un hecho o fenómeno dentro de un grupo de estudio, para Meyer, (2006) consiste en alcanzar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes sobresalientes por medio de la descripción puntual de las actividades, objetos, procesos y personas, su meta es la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

Es mixto es decir cuali-cuantitativo ya que se analizó el grado de relación ente dos variables, para Creswell, (2009) se centra la investigación sobre la recogida de diversos tipos de datos que facilita una mejor comprensión del problema de investigación, el estudio comienza con una amplia encuesta con la finalidad de propagar los resultados a una población y después en una segunda fase, se centra en entrevistas abiertas y cualitativas para conocer los puntos de vista detallados de los participantes, es comparativa ya que se realizará la comparación de las variables según el género.

Es correlacional ya que se analizó dos variables, para Roberto, (2012) tiene como finalidad establecer el grado de relación no causal existente entre dos o más variables.

De acuerdo con las técnicas de recolección y análisis de datos se realizó por medio de encuestas, la recolección se hizo de manera presencial a la empresa “ARSAICO”, los datos obtenidos se realizaron de forma cuantitativa según las alternativas que tiene las encuestas obteniendo los resultados de manera cuantitativa porcentual según los parámetros que posee cada pregunta.

3.2 Tipo de investigación

La investigación es de campo ya que se realizó encuestas sobre estrés laboral de la OIT-OMS y de afrontamiento de COPE en las instalaciones de la empresa de productos alimenticios “ARSAICO” del cantón Chambo, para conocer como los trabajadores enfrentan el estrés laboral a partir de la llegada del Covid-19.

3.3 Población de estudio

Se aplicó en su totalidad, no se requirió muestra ya que en la empresa de productos alimenticios “ARSAICO” del cantón Chambo son 20 personas las que laboran en la planta; por lo cual se trabajó con todo el personal para la obtención de la información requerida.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Instrumento

Guía de observación y hoja de encuesta de la OIT- OMS y Brief COPE

3.4.2 Técnica

Se utilizó técnicas de encuesta psicométrica y observación

3.4.3 Descripción de los instrumentos

3.5 Test estrés laboral de la OIT- OMS

El cuestionario de estrés laboral proporcionado por la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud permiten medir el nivel de estrés laboral que poseen los sujetos de interés para evaluar, el cual consta con 25 ítems relacionados con el estrés laboral al igual de 7 alternativas como respuestas que va desde la puntuación desde 1 a 7, desde “nunca” a “siempre”. Las posibles respuestas que cada uno de los ítems son:

1 =Nunca

2 = Rara vez

3 = Ocasionalmente

4 = Algunas Veces

5 = Frecuentemente

6 = Generalmente

7 = Siempre.

Tabla 1 Escala de dimensiones del test de la OIT

Dimensiones	Ítems
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: (Iribarren, 2019)

Elaborado por: La autora

El clima organizacional se refiere al ambiente que posee una empresa para el desarrollo correcto de los trabajadores, obteniendo un trabajo productivo, este clima trata el comportamiento de las personas que laboran en la empresa, el cual puede ser un clima tenso, relajado, cordial o no según como los trabajadores hacen frente a los problemas o conflictos que se le presenten en su entorno, en conjunto todo provoca diferentes niveles de estrés en las personas según la susceptibilidad o vulnerabilidad que tenga cada uno.

La estructura organizacional comprende la base de la empresa y la posición del trabajador dentro de la misma con relación al control que realizan sobre su trabajo, para lograr su satisfacción y desempeño.

Territorio de la organización se refiere al espacio personal designado o propio en el cual realiza actividades o funciones diarias de trabajo, este espacio en la empresa puede llegar hacer un potente estresor sobre todo cuando se trabaja en territorios impropios o es invadido el territorio propio.

La tecnología puede llegar hacer un potente aspecto estresante debido a la disponibilidad de los recursos con los que cuenta la empresa de acuerdo a las funciones y exigencias laborales que requieren los trabajadores al igual que la capacidad para el uso de la tecnología adecuada.

La influencia del líder es la persona que posee la capacidad para dirigir y crear un ambiente saludable y seguro para lograr metas, representa autoridad ante un grupo de

individuos, tomando en cuenta la forma de aplicar esta posición dependerá de que sea visto o no como estresor por los individuos.

Falta de cohesión es la falta unión de un grupo de individuos para el cumplimiento de los objetivos de trabajo el cual es considerado como un factor estresante para logros dentro de la organización.

Respaldo del grupo es el apoyo del grupo de trabajo dentro de una organización lo que permite un mejor desempeño laboral al igual que mejor cumplimiento de metas de la empresa.

3.6 Valoración de Test

La puntuación del test de estrés laboral de la OIT-OMS tiene las siguientes consideraciones:

- Valores menores a 90,2 posee bajo nivel de estrés.
- Valores entre 90,3 a 117,2 posee nivel intermedio de estrés.
- Valores entre 117,3 a 153,2 posee estrés.
- Valores mayores a 153,3 posee alto niveles de estrés.

Tabla 2 Valoración del test de la OIT - OMS

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

Fuente: (Iribarren, 2019)

Elaborado por: La autora

3.7 Test de afrontamiento de Brief COPE

El cuestionario de Brief COPE está conformado por 28 ítems la cual posee 2 dimensiones y 14 sub-dimensiones con dos ítems cada uno, las escalas son las siguientes: a) Activo, b) planificación, c) reformulación positiva, d) aceptación, e) humor, f) apoyo emocional, g) apoyo institucional, i) auto distracción, j) Negación , k) descanso emocional, l) consumo de sustancias , m) religión , n) auto culpa.

Este cuestionario posee igualmente dimensiones las cuales son de afrontamiento activo que son las 7 primeras sub dimensiones que son esfuerzos ejecutados para hacer frente a la dificultad de forma directa y las otras 7 son de afrontamiento pasivo el cual busca la manera de evitar una situación que está presentando ausencia de cuatro subescalas los cuales se presentan en una escala tipo Linker, sus posibles respuestas son: (1) Casi Nunca, (2) A veces, (3) Usualmente, (4) Con mucha frecuencia.

Al sumar los valores conseguidos se obtiene estimaciones del tipo general de afrontamiento.

Tabla 3 Escalas del Test de Brief Cope

Estrategia	Ítem
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: (Morán, et ál., 2010)

Afrontamiento activo: Aumentar los propios esfuerzos, descartar el agente estresor, comenzar acciones directas.

Planificación: Figurarse cómo afrontar al estresor planeando estrategias de acción, direccionando los esfuerzos a realizar.

Apoyo instrumental: Facilitar ayuda, consejo, información a personas que son eficientes acerca de lo que hacen.

Uso de apoyo emocional: Lograr apoyo emocional de simpatía y de comprensión.

Auto-distracción: Concentrarse en otras actividades y proyectos para distraerse tratando de no enfocarse en el estresor.

Desahogo: Malestar emocional seguido de un pensamiento a expresar esos sentimientos.

Desconexión: Renunciar a comprimir los esfuerzos a relacionarse con el estresor para alcanzar las metas.

Reevaluación positiva: Mirar el lado optimista de los problema intentado mejorar a partir de la situación.

Negación: Rehusar la realidad del hecho estresante.

Aceptación: Admitir el suceso de lo que está pasando y que es real.

Religión: Incrementar la contribución en actividades religiosas en momentos de estrés.

Uso de sustancias (alcohol, medicamentos): Ingerir alcohol u otras sustancias con la finalidad de sentirse conforme o también para ayudar a soportar al estrés.

Humor: Reírse ante las situaciones estresantes haciendo bromas de la misma.

Autoinculpación: Reprocharse y culpabilizarse por lo acontecido.

3.8 Procedimiento

1. Revisión bibliográfica acerca de la situación global y nacional con respecto al estrés laboral provocada por la pandemia COVID-19.
2. Investigación acerca del afrontamiento de la COVID-19.

3. Se implementó a los trabajadores de la empresa ARSAICO el test de estrés laboral de la OIT-OMS, y el test de afrontamiento de BRIEF COPE.
4. Tabulación, análisis e interpretación de resultados del test de la OIT-OMS en las dimensiones de niveles de estrés.
5. Tabulación, análisis e interpretación del resultado del test de COPE en las dimensiones de nivel de afrontamiento.
6. Elaboración de capacitación sobre psicología positiva a los trabajadores de la empresa ARSAICO.

Operacionalización de las variables

Tabla 4 Operacionalización de las variables

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTO TÉCNICA
¿De qué manera afrontan la pandemia en los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo para disminuir los niveles de estrés, periodo Mayo-Octubre 2020?	El afrontamiento de la pandemia en los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo permite disminuir los niveles de estrés, periodo Mayo-Octubre 2020	Determinar como el afrontamiento de la pandemia en los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo permite disminuir los niveles de estrés, periodo Mayo-Octubre 2020	Variable Independiente: Afrontamiento Variable dependiente: Estrés laboral	Psicología Laboral y Organizacional	Niveles de riesgo: <ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de observación • Hoja de encuesta

PROBLEMAS DERIVADOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTO TÉCNICA
<p>¿De qué manera afrontan la pandemia en los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo para disminuir los niveles de estrés, periodo Mayo-Octubre 2020, mediante la evaluación con el test de la OIT-OMS y COPE?</p>	<p>El afrontamiento de la pandemia en los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo permite disminuir los niveles de estrés, periodo Mayo-Octubre 2020, mediante la evaluación con el test de la OIT-OMS y COPE.</p>	<p>Determinar como el afrontamiento de la pandemia en los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo permite disminuir los niveles de estrés, periodo Mayo-Octubre 2020, mediante la evaluación con el test de la OIT-OMS y COPE.</p>	<p>Variable Independiente: Test de la OIT-OMS y COPE</p> <p>Variable dependiente: Estrés laboral</p>	<p>Psicología Laboral y Organizacional</p>	<p>Niveles de riesgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de observación • Hoja de encuesta

<p>¿De qué manera afrontan la pandemia en los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo para disminuir los niveles de estrés, periodo Mayo-Octubre 2020, mediante la capacitación y aplicación de psicología positiva?</p>	<p>El afrontamiento de la pandemia en los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo permite disminuir los niveles de estrés, periodo Mayo-Octubre 2020, mediante la capacitación y aplicación de psicología positiva.</p>	<p>Determinar como el afrontamiento de la pandemia en los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo permite disminuir los niveles de estrés, periodo Mayo-Octubre 2020, mediante la capacitación y aplicación de psicología positiva.</p>	<p>Variable Independiente: Capacitación y aplicación de psicología positiva. Variable dependiente: Estrés laboral</p>	<p>Psicología Laboral y Organizacional</p>	<p>Número de personas capacitadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observación 	<ul style="list-style-type: none"> • Diapositivas • Zoom • Internet
---	--	--	---	--	---------------------------------------	---	--

Elaborado por: La autora

CAPÍTULO IV.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

Para conocer el nivel de estrés y afrontamiento ante la Covid-19, se aplicó las encuestas bajo una escala de Linker a los trabajadores de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo en dos etapas, la primera antes de la propuesta y la segunda después de la implementación de la propuesta, el cual arrojó los siguientes resultados.

4.1. Diagnóstico aplicado antes de la propuesta

4.1.1. Edad

En la Tabla 5 se presentan los resultados obtenidos del parámetro sociodemográfico de la edad de los trabajadores

Tabla 5 Resultado de la edad de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
18-30	13	65,0
31-45	7	35,0
Total	20	100,0

Fuente: La autora

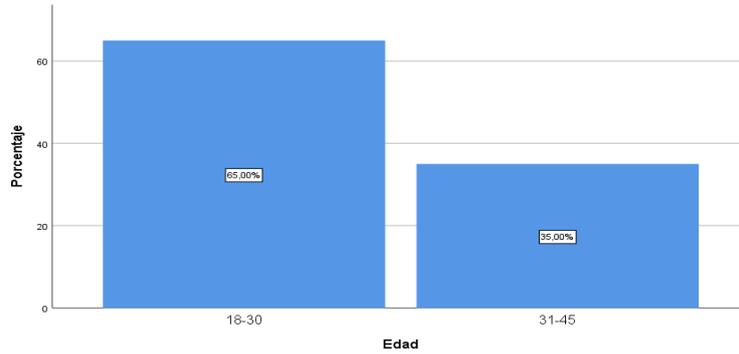


Figura 1 Resultado de la edad de los trabajadores

De un total de 20 trabajadores de la empresa, se obtuvo que la mayoría de trabajadores de la empresa están en un rango de edad entre los 18-30 años; con un 65% representa 13 personas y un 35% que representa 7 personas en un rango de 31-45 años.

4.1.2. Nivel de instrucción

Los resultados se obtuvieron por medio de las encuestas aspecto sociodemográfico realizadas

Tabla 6 Resultado del nivel de instrucción

	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	10	50,0
Secundaria	8	40,0
Superior	2	10,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

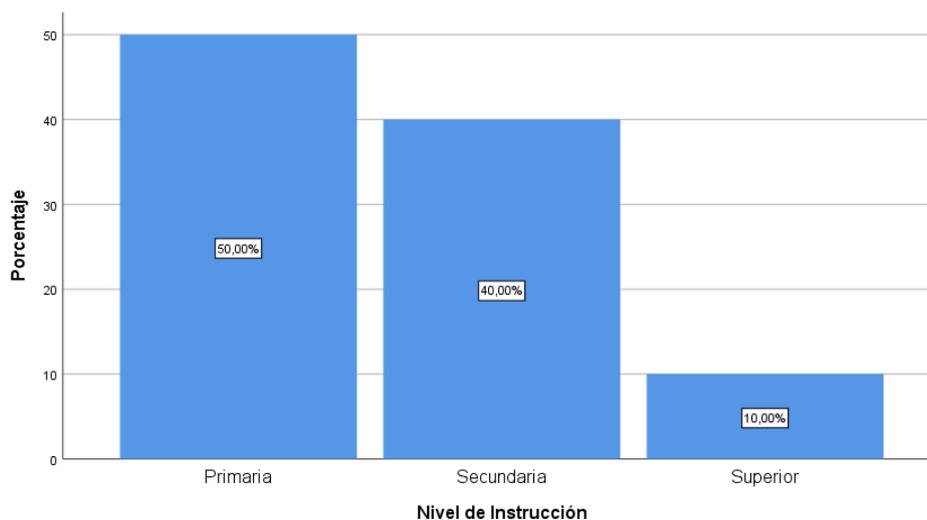


Figura 2 Resultado del nivel de instrucción

De un total de 20 trabajadores de la empresa, se obtuvo la mitad de los trabajadores de la empresa han alcanzado un nivel de instrucción hasta la primaria; con un 50% representa 10 personas las cuales tienen dificultades para leer, un 40% que representa 8 personas en un nivel instructivo alcanzado de secundaria y un 10% representa 2 personas que tiene un nivel instructivo superior.

4.1.3. Género

Los resultados se obtuvieron por medio de las encuestas aspecto sociodemográfico realizadas

Tabla 7 Resultado del género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	9	45,0
Femenino	11	55,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

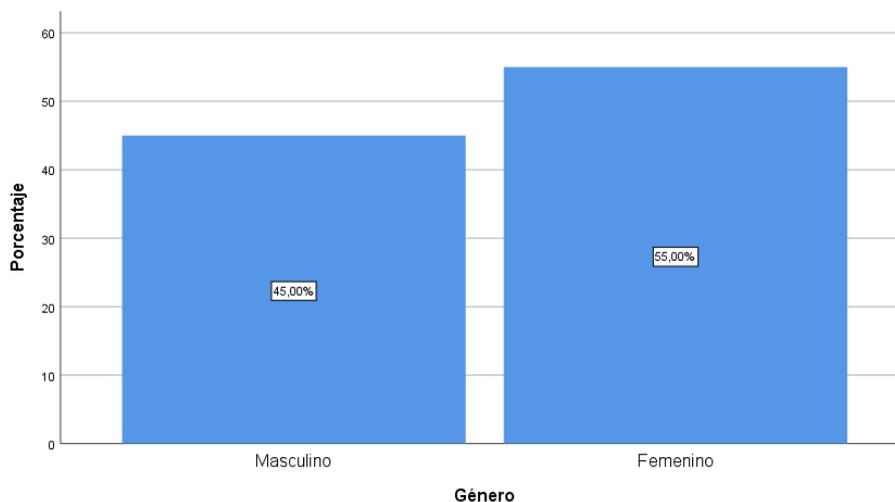


Figura 3 Resultado del género

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

De un total de 20 trabajadores de la empresa, se obtuvo que la mayor parte de trabajadores en la empresa son mujeres; con un 55% representa 11 personas del género femenino y un 45% que representa 9 personas del género masculino.

4.1.4. Estado Civil

Los resultados se obtuvieron por medio de las encuestas aspecto sociodemográfico realizadas

Tabla 8 Resultado estado civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	16	80,0
Casado	4	20,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

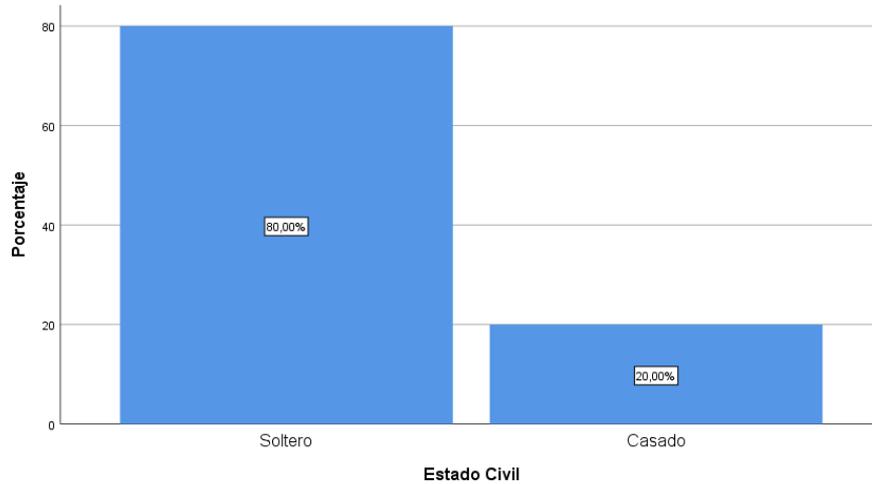


Figura 4 Resultado estado civil

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

De un total de 20 trabajadores de la empresa, se obtuvo que la mayoría de los trabajadores de la empresa son solteros; con un 80% representa 16 personas y un 20% representa 4 personas casadas.

4.1.5. Nivel de estrés

Los resultados se obtuvieron por medio de encuesta de la OIT-OMS, la cual arrojó lo siguiente.

Tabla 9 Resultado del nivel de estrés

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés	4	20,0
Nivel Intermedio	13	65,0
Presencia de estrés	3	15,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

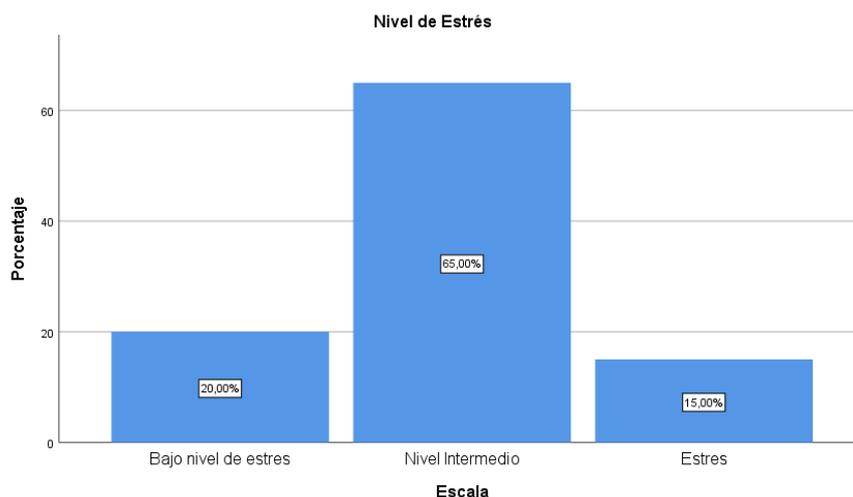


Figura 5 Resultado nivel de estrés

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

Se obtuvo que la mayoría de la población en estudio posee un nivel de estrés intermedio en lo cual es importante determinar cuáles son las dimensiones necesarias a tratar para disminuir por medio de psicología positiva.

4.1.6. Dimensión clima Organizacional

Los resultados se obtuvieron por medio de las preguntas 1, 10, 11, 20 de la encuesta de OIT-OMS, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 10 Resultado de la dimensión clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	16	80,0
Alto	4	20,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

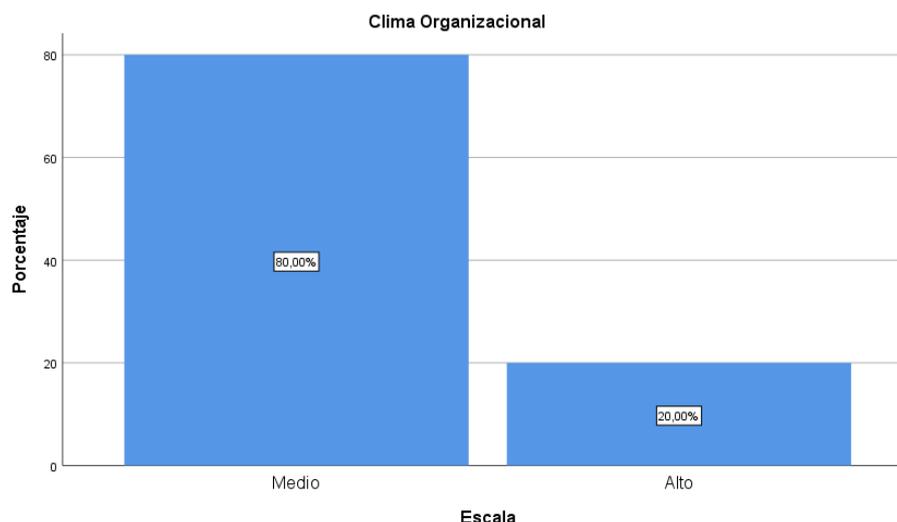


Figura 6 Resultado de clima organizacional

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

La mayor parte de los trabajadores indican que el ambiente en que desarrollan sus actividades laborales es regular, para lo cual se requiere aplicar pausas activas las cuales mejoran la concentración y relaciones interpersonales; disminuyen los niveles de estrés. De igual manera la recreación de actividades ajeno al contexto laboral como eventos deportivos al aire libre permiten tener mejor relación con los miembros de la empresa ya que se genera trabajo grupal despejando y oxigenando la mente.

4.1.7. Dimensión territorio organizacional

Los resultados se obtuvieron por medio de las preguntas 3,15, 22 de la encuesta de OIT-OMS, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 11 Resultado de la dimensión territorio organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	20,0
Medio	12	60,0
Alto	4	20,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

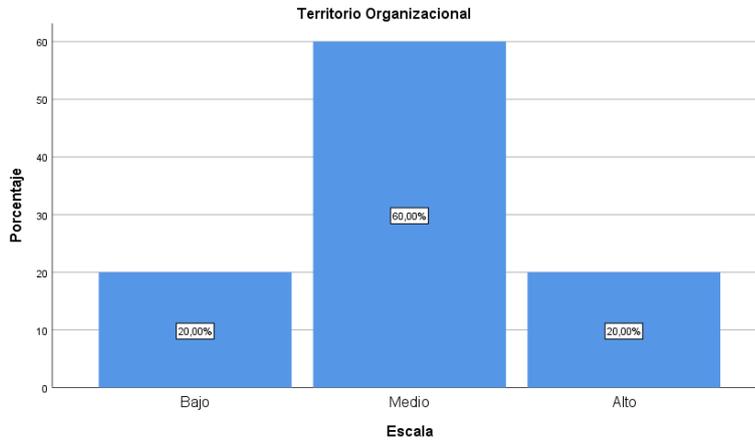


Figura 7 Resultado de dimensión territorio organizacional

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

La mayor parte de los trabajadores poseen un territorio organizacional medio por lo cual se recomienda planificar horarios de limpieza, para hacer de eso una costumbre creando un área de trabajo inocuo, limpiar o guardar lo que se utilizó, recompensando a la persona más responsable del orden y aseo.

4.1.8. Dimensión estructura organizacional

Los resultados se obtuvieron por medio de las preguntas 2,12, 16, 24 de la encuesta de OIT-OMS, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 12 Resultado de la dimensión estructura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	10,0
Medio	15	75,0
Alto	3	15,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

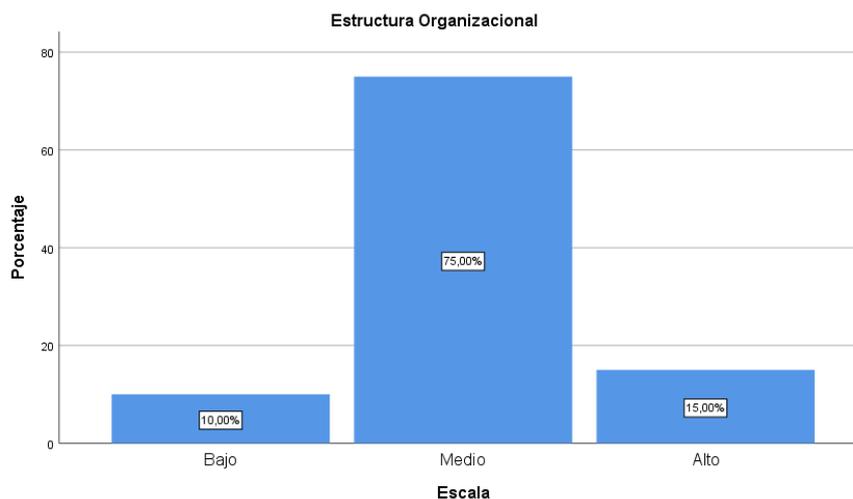


Figura 8 Resultados de la dimensión estructura organizacional

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

Gran porcentaje de los trabajadores indican que la estructura organizacional es regular en la empresa, para corregir esta situación se requiere aplicar rotación de puestos de trabajo y buena distribución de procedimientos, lo cual logra un mayor desempeño, a la vez se recompensará por su buen desempeño laboral al trabajador

4.1.9. Dimensión tecnología

Los resultados se obtuvieron por medio de las preguntas 4, 14,25 de la encuesta de OIT-OMS, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 13 Resultados de la dimensión tecnología

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	10,0
Medio	15	75,0
Alto	3	15,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

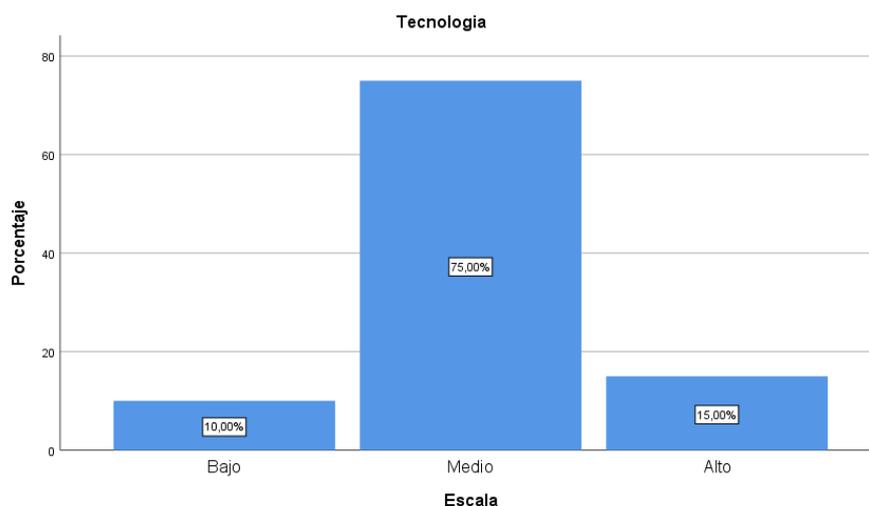


Figura 9 Resultados de la dimensión tecnología

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

Gran porcentaje de los trabajadores indican que la dimensión tecnología es regular en la empresa, para corregir esta situación se requiere realizar una capacitación a todos los trabajadores de la empresa explicando cómo es el uso de las maquinarias y equipos evitando daños en las mismas, también se recomienda definir un responsable es importante que este pendiente del manejo y demostración del manejo de los mismos.

4.1.10. Dimensión influencia líder

Los resultados se obtuvieron por medio de las preguntas 5, 6,13, 17 de la encuesta de OIT-OMS, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 14 Resultado de la dimensión influencia líder

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	10,0
Medio	14	70,0
Alto	4	20,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

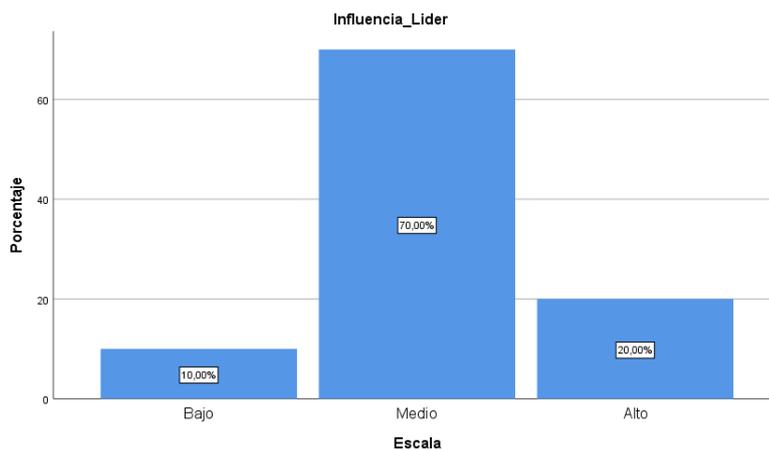


Figura 10 Resultados dimensión influencia líder

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

Gran porcentaje de los trabajadores indican que la influencia líder es regular es decir la autoridad que hay ante ese grupo no es la más adecuada en la empresa, para corregir esta situación se requiere fomentar reuniones en las cuales exista comunicación con los trabajadores y conocer los estímulos.

4.1.11. Dimensión falta de cohesión

Los resultados se obtuvieron por medio de las preguntas 7, 9,18, 21 de la encuesta de OIT-OMS, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 15 Resultados dimensión falta de cohesión

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	5,0
Medio	18	90,0
Alto	1	5,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

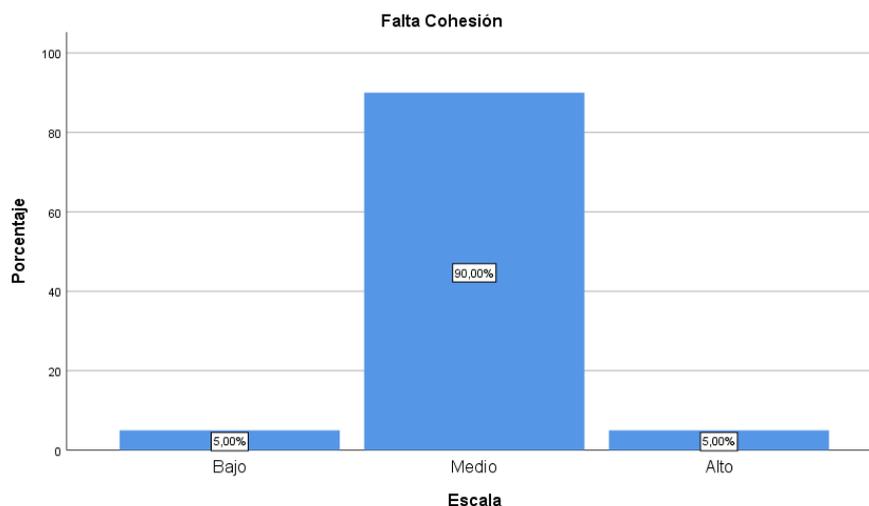


Figura 11 Resultados dimensión falta de cohesión

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

Gran porcentaje de los trabajadores indican que la falta de cohesión es regular es decir la unión grupal no es la más adecuada en la empresa, para corregir esta situación se requiere fomentar la participación a los trabajadores realizando liderazgo compartido; para que cada persona vaya experimentando la capacidad de liderar en algún momento y vaya desarrollando esas habilidades.

4.1.12. Dimensión respaldo grupal

Los resultados se obtuvieron por medio de las preguntas 8, 9,23 de la encuesta de OIT-OMS, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 16 Resultadas de la dimensión respaldo grupal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	10,0
Medio	15	75,0
Alto	3	15,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora

Fuente: IBM SPSS Statistics

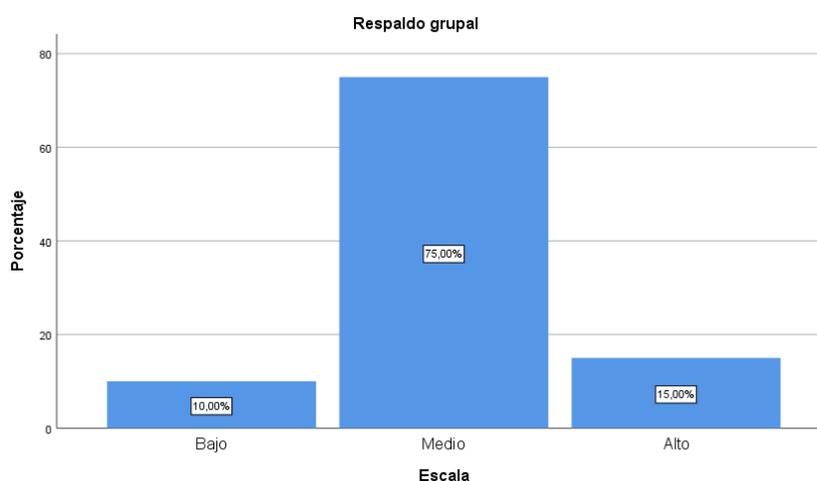


Figura 12 Resultados dimensión respaldo grupal

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

Gran porcentaje de los trabajadores indican que el respaldo grupal es regular es decir apoyo para trabajo grupal no es la más adecuada en la empresa, para corregir esta situación se requiere fomentar la participación en los trabajadores, realizando dinámicas grupales.

4.1.13. Nivel de afrontamiento

Los resultados se obtuvieron por medio de la encuesta de COPE, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 17 Resultado nivel de afrontamiento

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	18	90,0
Alto	2	10,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

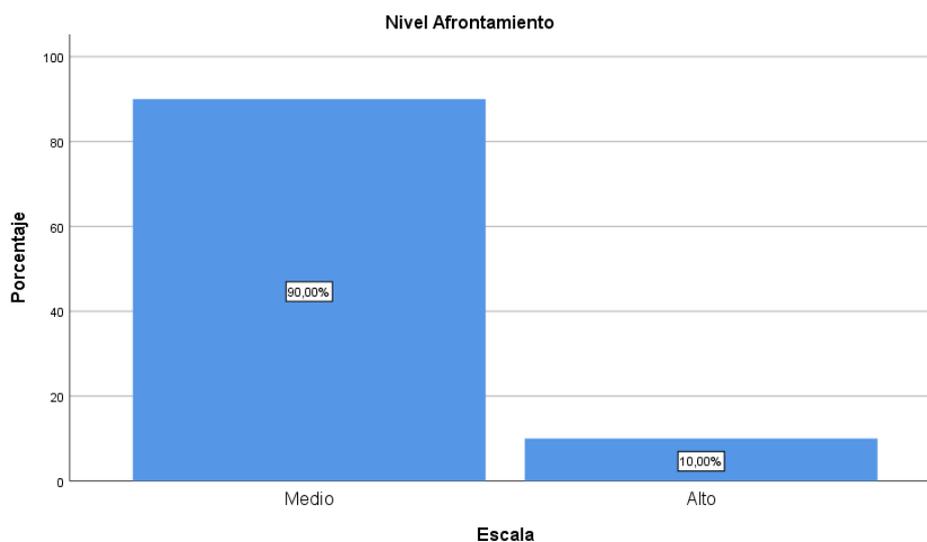


Figura 13 Resultados nivel de afrontamiento

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

Gran porcentaje de los trabajadores indican que el afrontamiento es regular es decir que la manera de enfrentar problemas no es la correcta, puesto que los esquemas mentales intencionales cognitivos como conductuales no es la adecuada generando así estrés, para corregir esta situación se requiere de aplicación de psicología positiva la cual permite mejorar los niveles emocionales, físicos y cognitivos.

4.1.14. Afrontamiento activo

Los resultados se obtuvieron por medio de 14 preguntas que se refieren a estrategias para eliminar, solucionar o reducir un impacto negativo de alguna situación que causa problemas como son la 1,2,3, 6, 7, 9, 10,14,17,18,19,21,26,28 de la encuesta de COPE, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 18 Resultado del nivel de afrontamiento activo

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	13	65,0
Alto	7	35,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

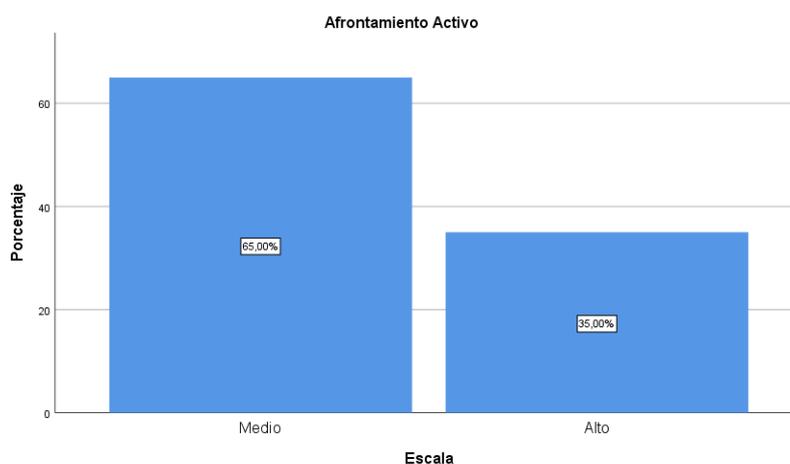


Figura 14 Resultados del nivel de afrontamiento activo

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

Gran porcentaje de los trabajadores indican que el afrontamiento activo es regular, esta dimensión está centrado en el problema es decir que la manera de emplear acciones para cambiar situaciones y minimizar consecuencias negativas no es correcta, para corregir esta situación se requiere crear actividades al aire libre lo cual genere despejo mental y le permita al trabajador una mejor toma de decisiones a sus problemas.

4.1.15. Afrontamiento pasivo

Los resultados se obtuvieron por medio de 14 preguntas que se refieren a controlar aspectos emocionales negativos de problemas, buscando apoyo emocional, como son la 4,5,8,11,12,13, 15,16, 20, 22,23,24,25,27 de la encuesta de COPE, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 19 Resultado del nivel de afrontamiento pasivo

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	19	95,0
Alto	1	5,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

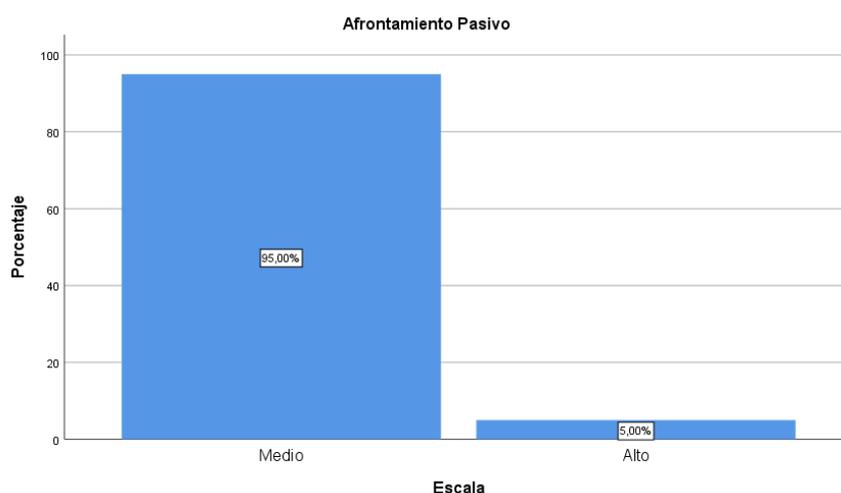


Figura 15 Resultados del afrontamiento pasivo

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

Gran porcentaje de los trabajadores indican que el afrontamiento activo es regular, esta dimensión está centrado en la parte emocional es decir que la regulación de consecuencias emocionales negativas a problemas no es correcta, para corregir esta situación se requiere crear actividades grupales creando un ambiente de apoyo entre trabajadores.

4.2. Encuesta aplicada después de la propuesta

Objetivo: Identificar si por medio de la aplicación del programa de psicología positiva en los trabajadores se disminuyó el estrés laboral.

4.2.1. Nivel de estrés

Los resultados se obtuvieron por medio de encuesta de la OIT-OMS, la cual arrojó lo siguiente.

Tabla 20 Resultados del nivel de estrés

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	85,0
Medio	3	15,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

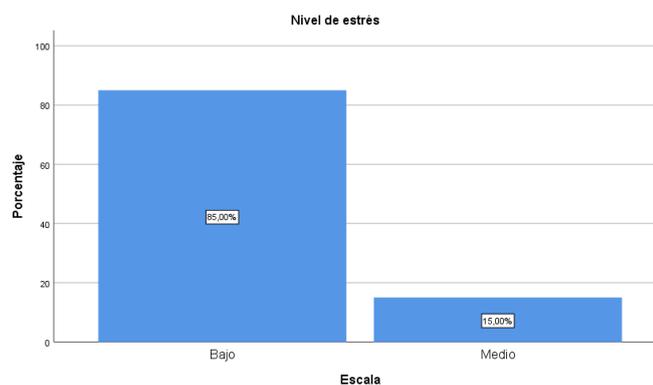


Figura 16 Resultado del nivel de estrés

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

El programa aplicado de psicología positiva fue notablemente exitoso en los trabajadores de la empresa de alimentos “ARSAICO“, ya que se obtuvo un nivel de estrés bajo en la gran mayoría del personal, seguido de un nivel medio de estrés laboral del restante.

4.2.2. Dimensión clima Organizacional

Los resultados se obtuvieron por medio de las preguntas 1, 10, 11, 20 de la encuesta de OIT-OMS, el cual arrojó lo siguiente

Tabla 21 Resultados nivel del clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	35,0
Medio	13	65,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

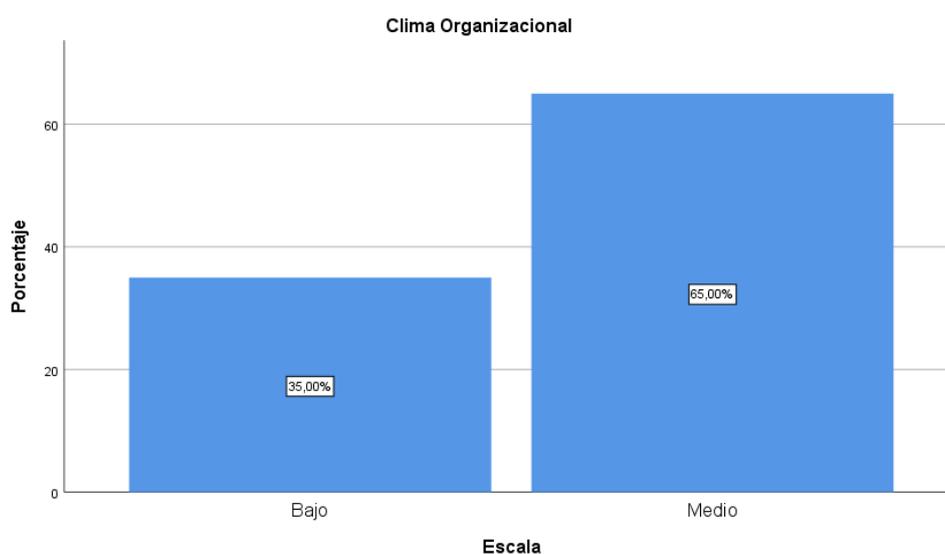


Figura 17 Resultados nivel del clima organizacional

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

La aplicación de las pausas activas, siguiendo las indicaciones del programa tuvo buenos resultados ya que hubo una mejora significativa, como lo demuestra la gráfica está en un rango medio y bajo.

4.2.3. Dimensión estructura organizacional

Los resultados se obtuvieron por medio de las preguntas 2,12, 16, 24 de la encuesta de OIT-OMS, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 22 Resultados nivel de la estructura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	30,0
Medio	14	70,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

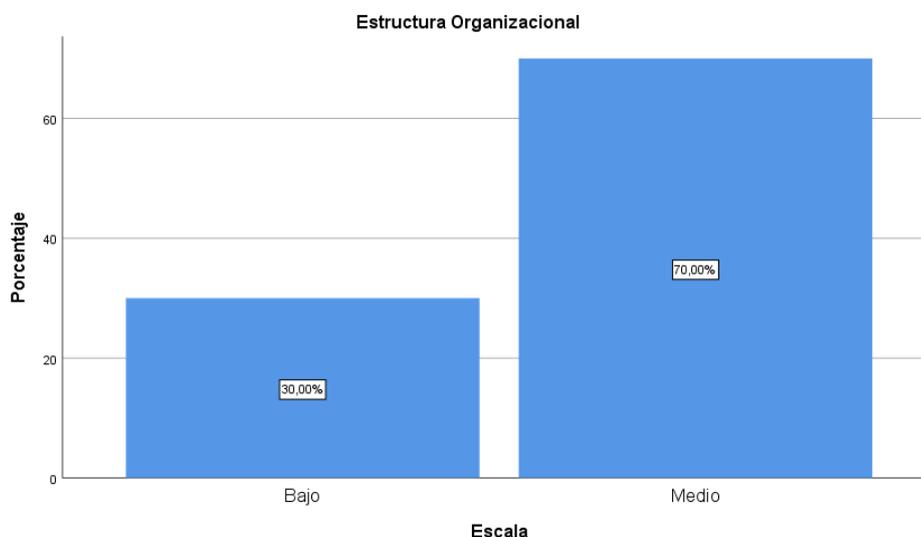


Figura 18 Resultados nivel de la estructura organizacional

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

La aplicación de rotación en los puestos de trabajo descrita en el programa tuvo buenos resultados ya que hubo una mejora significativa, en el desempeño laboral, como lo demuestra la gráfica está en un rango medio y bajo.

4.2.4. Dimensión tecnología

Los resultados se obtuvieron por medio de las preguntas 4, 14,25 de la encuesta de OIT-OMS, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 23 Resultados nivel de la tecnología

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	45,0
Medio	11	55,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

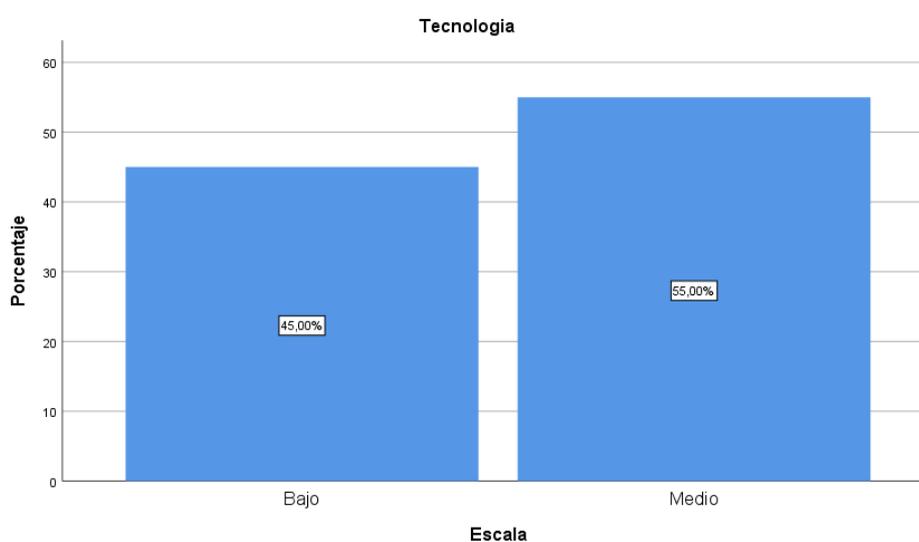


Figura 19 Resultados nivel de la tecnología

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

La aplicación de las capacitaciones en los trabajadores tuvo buenos resultados ya que hubo una mejora significativa, en los conocimientos y por ende el desempeño individual al igual del grupal, como lo demuestra la gráfica está en un rango medio y bajo.

4.2.5. Dimensión influencia líder

Los resultados se obtuvieron por medio de las preguntas 5, 6,13, 17 de la encuesta de OIT-OMS, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 24 Resultado nivel de la influencia líder

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	35,0
Medio	11	55,0
Alto	2	10,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

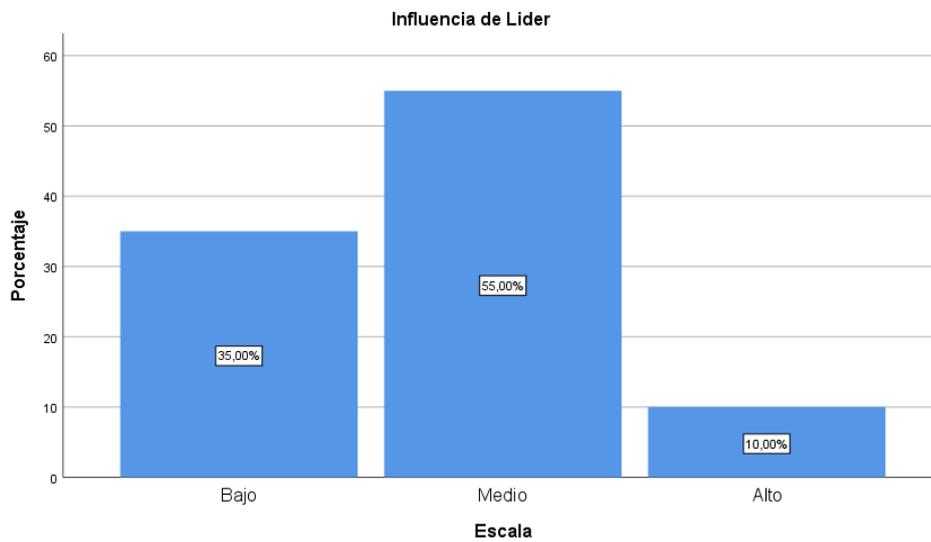


Figura 20 Resultado nivel de la influencia líder

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

La aplicación de las reuniones entre los trabajadores y el jefe de la empresa tuvo buenos resultados se ve una mejora significativa en la comunicación del grupo de trabajo laboral, como lo demuestra la gráfica está en un rango medio en el que esta la mayor parte de los trabajadores, seguido de la escala bajo y alto que es una pequeña parte del grupo.

4.2.6. Dimensión falta de cohesión

Los resultados se obtuvieron por medio de las preguntas 7, 9,18, 21 de la encuesta de OIT-OMS, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 25 Resultado nivel de falta de cohesión

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	25,0
Medio	14	70,0
Alto	1	5,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

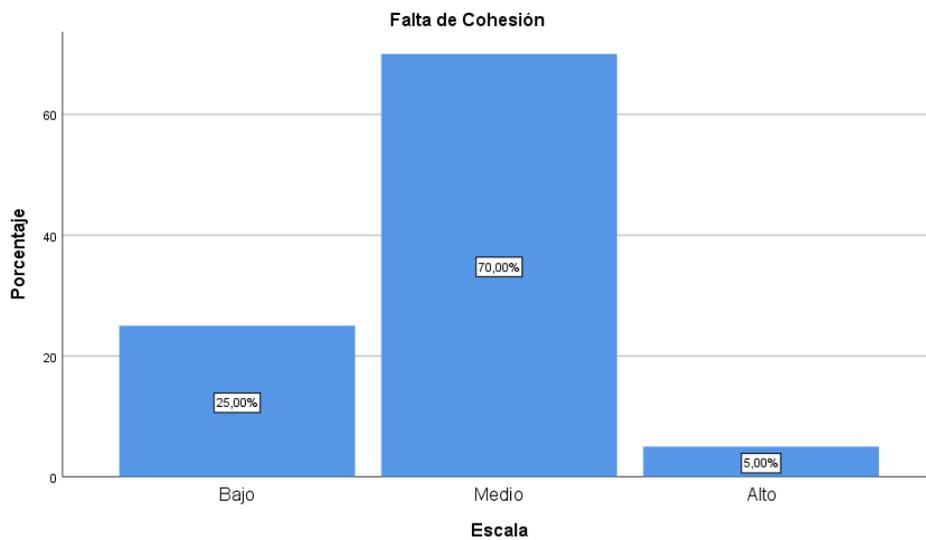


Figura 21 Resultado nivel de falta de cohesión

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

La aplicación de juegos generando liderazgo compartido entre los trabajadores de la empresa tuvo buenos resultados, pues se ve una mejora significativa en la comunicación al momento de tomar decisiones, como lo demuestra la gráfica está en un rango medio la mayor parte de los trabajadores, seguida de bajo y alto siendo una pequeña parte del grupo.

4.2.7. Dimensión respaldo grupal

Los resultados se obtuvieron por medio de las preguntas 8, 9,23 de la encuesta de OIT-OMS, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 26 Resultado nivel del respaldo grupal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	30,0
Medio	14	70,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

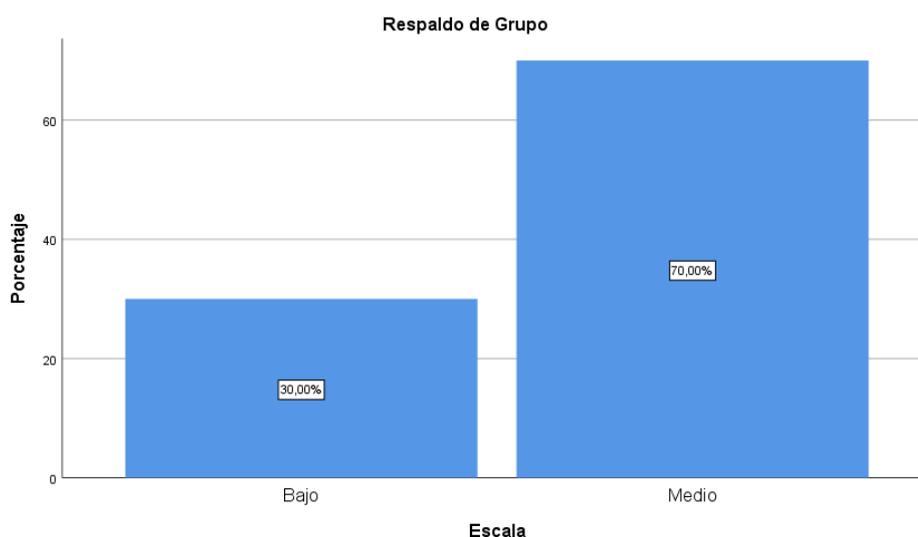


Figura 22 Resultado nivel del respaldo grupal

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

La aplicación de juegos grupal generando participación grupal entre los trabajadores de la empresa tuvo buenos resultados, pues se ve una mejora en el trabajo entre todos, como lo demuestra la gráfica está en un rango medio la mayor parte y bajo el restante.

4.2.8. Nivel de afrontamiento

Los resultados se obtuvieron por medio de la encuesta de COPE, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 27 Resultado nivel de afrontamiento

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	4	20,0
Alto	16	80,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

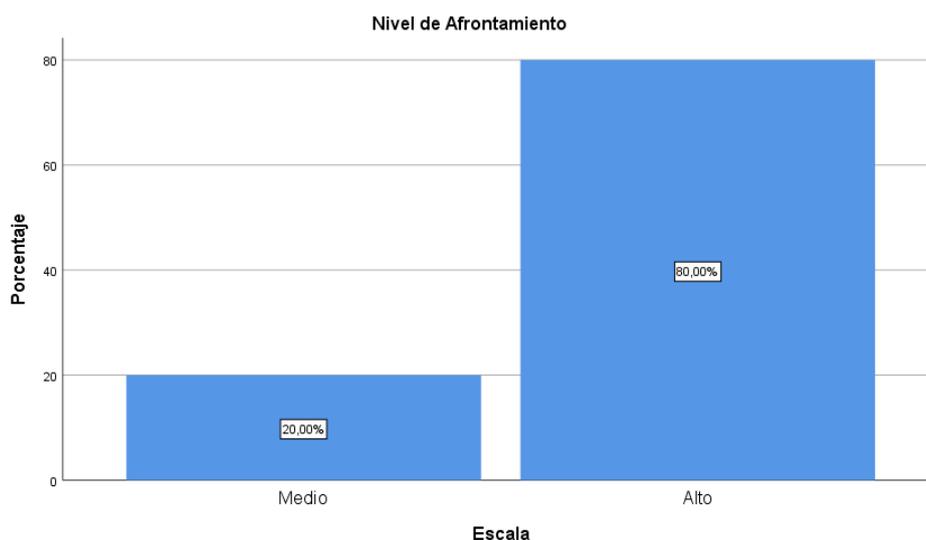


Figura 23 Resultado nivel de afrontamiento

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

La aplicación de psicología positiva en los trabajadores fue de gran ayuda para la empresa ya que el nivel de afrontamiento en los trabajadores subió, pues se corrigió aspectos emocionales, físicos y cognitivos ante la presencia de la COVID-19, mejorando así la manera de enfrentar problemas.

4.2.9. Afrontamiento activo

Los resultados se obtuvieron por medio de 14 preguntas que se refieren a estrategias para eliminar, solucionar o reducir un impacto negativo de alguna situación que causa problemas como son la 1,2,3,6,7,9,10,14,17,18,19,21,26,28 de la encuesta de COPE, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 28 Resultado nivel de afrontamiento activo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

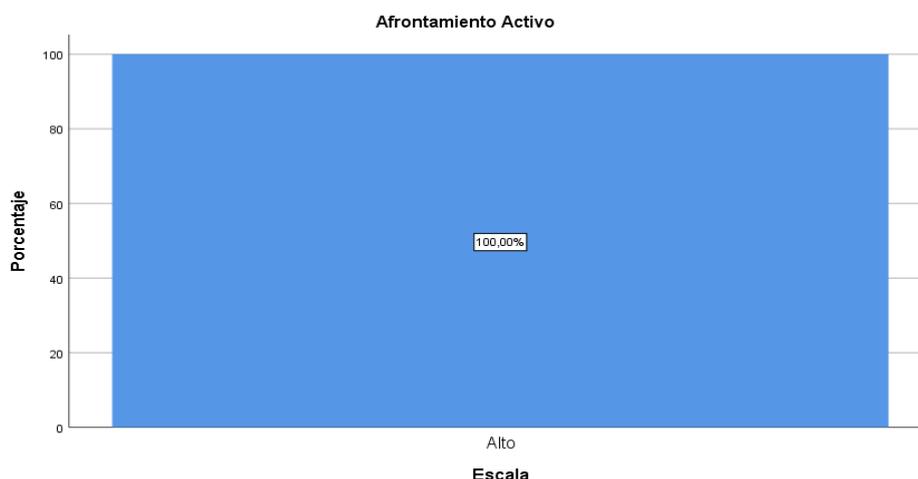


Figura 24 Resultado nivel de afrontamiento activo

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

La aplicación de psicología positiva por medio de actividades aplicada en el aire libre, para mejorar la oxigenación de la mente, ayudando así a una mejor toma de decisiones fue de gran beneficio, ya que el nivel de afrontamiento activo en los trabajadores subió, pues se corrigió la manera de tomar acciones a sus problemas ante la presencia de la COVID-19, mejorando así la manera de enfrentar problemas.

4.2.10. Afrontamiento pasivo

Los resultados se obtuvieron por medio de 14 preguntas que se refieren a controlar aspectos emocionales negativos de problemas, buscando apoyo emocional, como son la 4,5,8,11,12,13, 15,16, 20, 22,23,24,25,27 de la encuesta de COPE, el cual arrojó lo siguiente.

Tabla 29 Resultado nivel de afrontamiento pasivo

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	11	55,0
Alto	9	45,0
Total	20	100,0

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

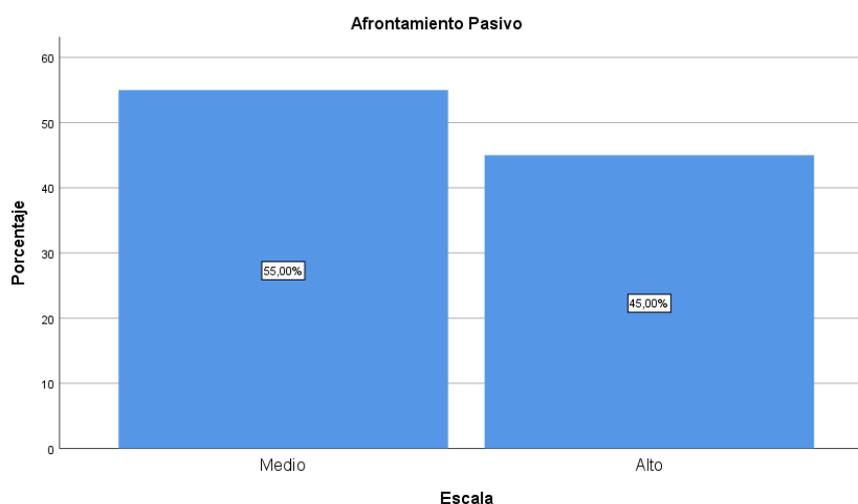


Figura 25 Resultado nivel de afrontamiento pasivo

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

La aplicación de psicología positiva por medio de actividades grupales que generan apoyo emocional entre los trabajadores mejoró un poco, ya que reside en rango medio y alto, pero ahora el afrontamiento en la escala alto subió en la cantidad de personas que están dentro de este rango.

4.2.11. Nivel de estrés y afrontamiento

Tabla 30 Nivel de estrés laboral y afrontamiento

		Nivel de Afrontamiento		Total	
		Medio	Alto		
Nivel de estrés	Bajo	Recuento	4	13	17
		% dentro de Nivel de Afrontamiento	100,0%	81,3%	85,0%
	Medio	Recuento	0	3	3
		% dentro de Nivel de Afrontamiento	0,0%	18,8%	15,0%
Total		Recuento	4	16	20
		% dentro de Nivel de Afrontamiento	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

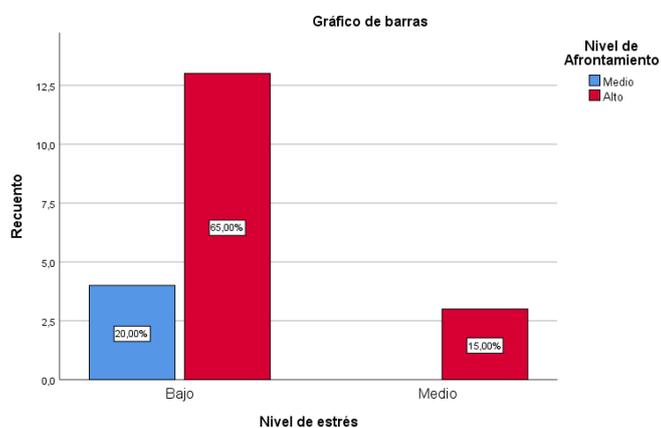


Figura 26 Nivel de estrés laboral y afrontamiento

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

Los trabajadores de la empresa con un bajo nivel de estrés presentan un nivel de afrontamiento medio de 20% y alto con el 65%, mientras que los trabajadores con un nivel intermedio de estrés presentan un afrontamiento alto del 15%.

Tabla 31 Nivel de estrés y afrontamiento

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por R de Pearson		,610	,108	4,118	,000 ^c
Ordinal por Correlación de Spearman		,610	,102	4,105	,000 ^c
N de casos válidos		20			

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

Según el coeficiente de Pearson y Spearman ambos con un valor de 0.610 respectivamente, indican que existe una relación directa, y el nivel de afrontamiento incide en el nivel de estrés.

4.3. Prueba de Hipótesis

Hipótesis 1

Hi: El afrontamiento de la pandemia en los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo permite disminuir los niveles de estrés, periodo Mayo-Octubre 2020, mediante la evaluación con el test de la OIT-OMS y COPE.

Ho: El afrontamiento de la pandemia en los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo no permite disminuir los niveles de estrés, periodo Mayo-Octubre 2020, mediante la evaluación con el test de la OIT-OMS y COPE.

Tabla 32 Prueba Chi cuadrado afrontamiento – estrés laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,889 ^a	2	,012
N de casos válidos	20		

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

Con un valor de $Xc^2 = 0,012$ notamos que estos valores no supera el valor de significancia (0,05), por lo que rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Hipótesis 2

Comprobación de hipótesis

H₁: El afrontamiento de la pandemia en los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo permite disminuir los niveles de estrés, periodo Mayo-Octubre 2020, mediante la capacitación y aplicación de psicología positiva.

H₀ El afrontamiento de la pandemia en los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del cantón Chambo no permite disminuir los niveles de estrés, periodo Mayo-octubre 2020, mediante la capacitación y aplicación de psicología positiva.

Tabla 33 Prueba Chi Cuadrado nivel de estrés antes y después del programa

	Valor	df	Significación Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,556 ^a	1	,000
N de casos válidos	20		

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

Con un valor de $Xc^2 = 0,000$ notamos que estos valores no supera el valor de significancia (0,05), por lo que rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_i).

Comprobación de la Hipótesis

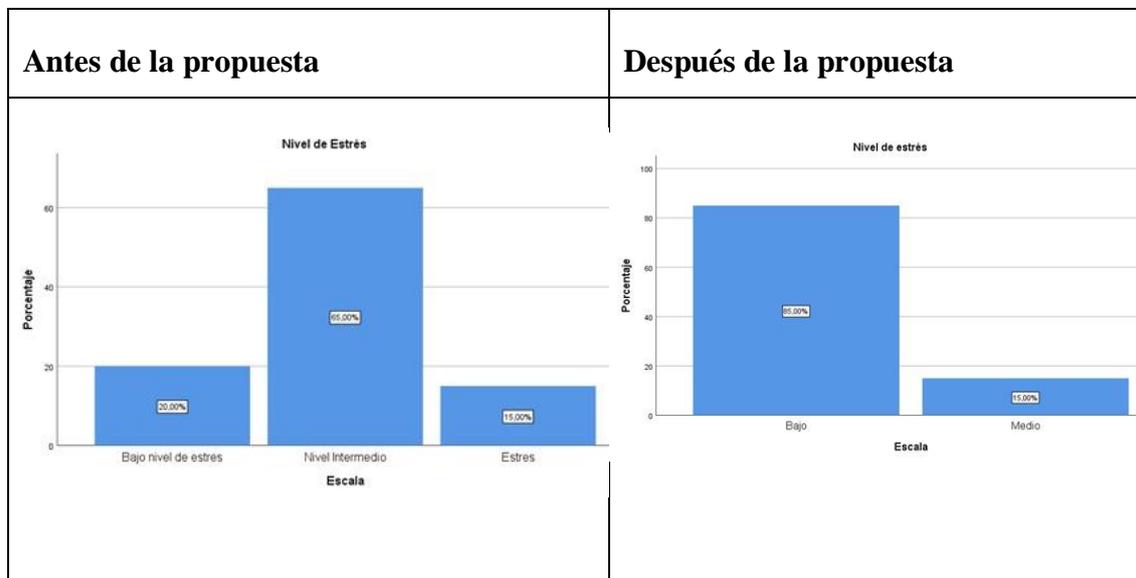


Figura 27 Comprobación de la hipótesis

Elaborado por: La autora
Fuente: IBM SPSS Statistics

Se puede observar que existe una mejora en los niveles de estrés después de haber aplicado el programa de psicología positiva, teniendo la mayor parte en un rango bajo de estrés.

DISCUSIÓN

En el trabajo de investigación titulado “ESTRÉS Y AFRONTAMIENTO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN TRABAJADORES AGROINDUSTRIALES DE LA EMPRESA DE ALIMENTOS “ARSAICO” DEL CANTÓN CHAMBO” en la que se realizó un análisis del estrés laboral y afrontamiento puesto que una emergencia sanitaria requiere de una gran capacidad para la toma de decisiones de los trabajadores, por eso es importante cuidar sus aspectos: mentales, emocionales y conductuales, conociendo el nivel de afrontamiento por medio del *test* de COPE y estrés laboral por medio del *test* de OIT-OMS para identificar el estado en que se encuentran los trabajadores

agroindustriales, en la cual se hizo dos evaluaciones con el mismo tipo de encuestas, la primera evaluación se hizo antes de la aplicación de la propuesta de psicología positiva para identificar métodos que ayuden a enfrentar el estrés medio que se presentó en mayor porcentaje, seguido del medio y alto, una vez identificado se aplicó el programa preventivo de seguridad y salud basado en la psicología positiva y capacitaciones, logrando disminuir el nivel de estrés en niveles bajo el mayor porcentaje de trabajadores, seguido del nivel medio.

Finalmente, se determinó que el cuestionario de la OIT-OMS y COPE son instrumentos de confianza que permiten medir los niveles de estrés y afrontamiento, para poder aplicar el programa preventivo basado en la psicología positiva y capacitaciones que son actividades importantes para combatir el estrés laboral, además que crea un ambiente saludable y seguro de trabajo.

CAPÍTULO V.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- El nivel de afrontamiento presentado por los trabajadores de la empresa de productos alimenticios “ARSAICO” se pudo evidenciar que la gran mayoría presenta un nivel intermedio, es decir el 90% de los trabajadores, mientras que el 10% presenta un nivel alto, ante la presencia de la COVID-19, es decir la mayoría posee algunas dificultades para adaptarse a la nueva regularidad, de igual manera se logró identificar que existe correlación entre el afrontamiento y el nivel de estrés laboral ya que se obtuvo valores de 0,610 que es cercano a 1.
- Con la aplicación del test de estrés laboral de la OIT-OMS, se pudo evaluar los niveles de estrés laboral que existe, con un nivel de estrés intermedio el 65% de los trabajadores, con bajo nivel de estrés el 20% y con presencia de estrés el 15%, ante la presencia de la COVID-19, pudiendo evidenciar que los trabajadores no han aprendido a sobrellevar la nueva realidad, viéndose afectados su estilo y calidad de vida.
- La propuesta para disminuir los niveles de estrés laboral se basó en la aplicación de un programa preventivo basado en psicología positiva, capacitándoles a los trabajadores, los cuales resultaron beneficiosos ya que se mejoró la capacidad física como laboral, esfuerzo mental, emocional y conductual logrando disminuir el nivel de estrés de medio y alto a bajo el mayor porcentaje y medio el restante, generando un ambiente de trabajo seguro y saludable.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda al dueño de la empresa hacer todas las actividades planteadas en el plan de intervención proporcionando tiempo estipulado, para mantener o mejorar los niveles de estrés y afrontamiento en los trabajadores de la empresa, ya que esto mejora el ambiente laboral.

- Se recomienda evaluar frecuentemente a los trabajadores para conocer el estado en el que se encuentra, ya que eso puede llegar a afectar al buen desempeño laboral a la vez la productividad de la empresa.
- Se recomienda que exista participación de los trabajadores en todas las actividades ya que los ejercicios ayudan a disminuir los niveles de estrés laboral y prevenir enfermedades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carmen Cecilia Caballero-Domínguez, A. C.-A. (2020). *Problemas de salud mental en la sociedad: Un acercamiento desde el impacto del COVID 19 y de la cuarentena*. Colombia: Duazary.
- Ferrando Perea, A. (2016). Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales. *Dialnet*, 62.
- Horna, F. H. (26 de Octubre de 2016). *Satisfacción laboral y estrés laboral en trabajadores*. Obtenido de Tesis: http://200.62.226.186/bitstream/upaorep/2458/1/Re_psico_fiorella.horna_satisfaccion.laboral.y.estres.laboral.En.trabajadores.de.una.institucion_datos.conducta_datos.PDF
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=
- Álvarez, R. F. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en las empresas. *CEGESTI*, 4.
- Casas, J., Repullo, R., & Lorenzo, S. (2002). Estrés laboral en el medio sanitario y estrategias adaptativas de afrontamiento. *sciencedirect*, 237-246.
- Chavez, L. C. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de electrosur s.a. en el periodo 2015*. Obtenido de Tesis: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/80/1/chavez-lizbeth.pdf>

- Delgado, M. A. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Guitart, A. A. (26 y 27 de Abril de 2007). El síndrome de Burnout en las empresas. *Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac*. , (págs. 1-7). Yucatán. Obtenido de Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac Mérida, Yucatán .
- Hernández Mendoza, E., Cerezo Reséndiz, S., & López Sandoval, G. (2007). Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. *medigraphic*, 161-166.
- Hernández, C. A. (2009). El estrés laboral: una realidad actual. *Summa Humanitatis*.
- Nogareda Cuixart, S. (1994). NTP 355: Fisiología del estrés. *INSHT*, 564-570.
- OIT. (28 de Abril de 2016). *Estrés en el trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 42-80.
- Piña. (2009). Los pecados originales en la propuesta transaccional sobre estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkma. *redalyc*, 193-209.
- Regueiro, A. M. (28 de Abril de 2016). *¿Que es el estrés y cómo nos afecta?* Obtenido de <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Savio, S. A. (08 de Abril de 2008). *El síndrome del burn out : un proceso de estrés*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57434369/burnout.pdf?1537757218=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEl_sindrome_del_Burn-out_EL_SINDROME_DEL.pdf&Expires=1591724328&Signature=GPpjyfwYETQB7NRbq2j6xllpqCvFti6z~UQyV7kxCzrWZzRRqZDUmNDGVvO7

- Soucase Lozano, B., Soriano Pastor, J. F., & Monsalve Dolz, V. (2005). Influencia de los procesos mediadores en la adaptación al dolor crónico. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 227-241.
- Iribarren, M. (2019). *Escala de estres laboral de la oit OMS*. Recuperado el 06 de Junio de 2020, de https://www.academia.edu/27633486/ESCALA_DE_ESTRES_LABORAL_DE_LA_OIT_OMS
- Castro, W. F. (2011). *Metodos mixtos de investigación en las contribuciones a los simposios de la seiem (1997-2010)*. Obtenido de http://funes.uniandes.edu.co/1803/1/374_Castro2011Metodos_SEIEM13.pdf
- Creswell, J. W. (2009). *Mapping the Field of Mixed Methods Research*. *SAGE JOURNALS*, 95-108.
- Meyer, D. B. (12 de Septiembre de 2006). *Investigacion descriptiva*. Obtenido de <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>
- Morán, C., Landero, R., & Gonzáles, M. T. (2010). COPE-28: un análisis psicométrico de la versión en español del Brief COPE. *Universitas Psychologica*, 543-552.
- Roberto, M. P. (2012). *Metodología de la investigación*. Obtenido de http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf

6. ANEXOS

Anexo 1: Test de estrés laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE INGENIERÍA

CARRERA DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL

ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

AGROINDUSTRIAL “ARSAICO”



INSTRUCCIONES. La presente encuesta es para reconocer problemas de estrés laboral en trabajadores Agroindustriales ante el COVID-19, la cual tiene carácter confidencial por tal razón solicitamos cordialmente responder con sinceridad a las siguientes preguntas marcando con una “X”

A. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

Edad: 18- 30 años () 31– 45 años () 46- 60 años ()

Instrucción: Primaria () Secundaria () Superior ()

Género: Masculino () Femenino ()

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

B. TEST DE LA “OIT” Y “OMS”

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

	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 2: Test de afrontamiento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE INGENIERÍA

CARRERA DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL



**ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
AGROINDUSTRIAL “ARSAICO”**

INSTRUCCIONES. La presente encuesta es para conocer como están afrontando los trabajadores Agroindustriales el COVID-19 ante el estrés laboral, la cual tiene carácter confidencial por tal razón solicitamos cordialmente responder con sinceridad a las siguientes preguntas marcando con una “X”

A. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

Edad: 18- 30 años () 31– 45 años () 46- 60 años ()

Instrucción: Primaria () Secundaria () Superior ()

Género: Masculino () Femenino ()

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

B. TEST DE AFROTAMIENTO “COPE”

1 = Casi Nunca, 2 = A veces, 3 = Usualmente, 4 = Con mucha frecuencia

N°	PREGUNTAS	Casi Nunca	A veces	Usualmente	Con mucha frecuencia
		1	2	3	4
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

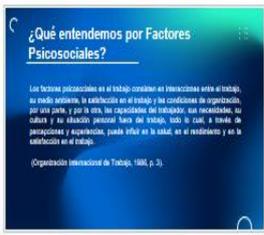
Anexo 3: Evidencia de capacitaciones



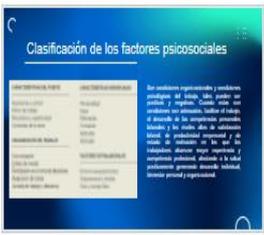
1



2



3



4



5



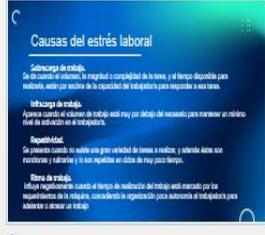
6



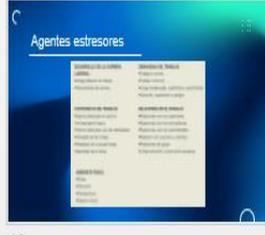
7



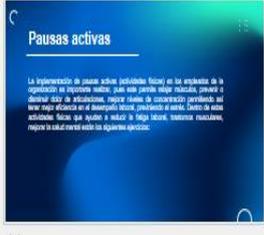
8



9



10



11



12

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 1 de 25

Anexo 4: Propuesta

PROPUESTA

Tema

Plan de intervención para mejorar el afrontamiento laboral en los trabajadores de la empresa de alimentos “Arsaico” ante el estrés causado por la COVID-19.

Introducción

Esta propuesta de intervención tiene como objetivo la aplicación de psicología positiva la cual ayuda a mejorar la motivación laboral, el contenido del mismo está encaminado a ser aplicada en la empresa de alimentos “Arsaico” para poder reducir los niveles de estrés laboral. Pues el estrés es un tema importante a tratar ya que afecta al desempeño laboral, al aspecto emocional y conductual de las personas, en la cual también se ve afectada la empresa tras el desempeño de los trabajadores.

Este documento cuenta con diversas estrategias preventivas y correctivas adecuadas las cuales ayudan a estimular y despertar actitudes de motivación en los trabajadores entorno a la pandemia actual, permitiéndole a la empresa ser más productiva, la propuesta está basada en una investigación previa, pues se conoce que un empleado motivado es capaz de generar mejores ideas logrando generar mejores condiciones personales y laborales.

La presente propuesta está diseñada como un instrumento de guía y apoyo el cual puede ser susceptible a modificaciones o actualizaciones acorde nuevas situaciones se identifique o quiera solucionar en los trabajadores de la empresa, el personal de seguridad y salud ocupacional pueden hacer el uso del mismo para mejorar las condiciones laborales de acuerdo con el comportamiento epidemiológico.

Objetivo General

Estimular por medio de estrategias preventivas relacionadas con psicología positiva a los trabajadores de la empresa de alimentos “Arsaico”, con la finalidad de mejorar la motivación

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 2 de 25

laboral y afrontamientos en los empleados en tiempos de la COVID-19, fortaleciendo el desempeño laboral, al igual que las condiciones de los trabajadores.

Objetivos Específicos

- Despertar en los trabajadores actitudes de motivación indicándoles la importancia de la misma en el crecimiento de la empresa.
- Estimular a los trabajadores en obra de la empresa con estrategias positivas mejorando el afrontamiento del estrés laboral.

Alcance

El presente plan está dirigida a los trabajadores de la empresa de alimentos “Arsaico”.

Definiciones y Abreviaturas

Riesgo psicosocial laboral

Para Osalan (2014) son hechos, condiciones o estado de la organización del trabajo que tiene una gran probabilidad de afectar la salud en el aspecto psíquico, físico o social de los trabajadores de forma importante, teniendo en cuenta que los efectos pueden ser diferentes en cada trabajador.

Riesgo Laboral

Es la probabilidad de que un trabajador sufra algún daño vinculado al trabajo realizado (Cabaleiro, 2010).

Motivación Laboral

Resultado de la interrelacion del trabajador y estímulos realizados por la organización creando elementos que incentiven al cumplimiento de los objetivos (Peñas y Villón, 2018, p. 185).

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 3 de 25

Emociones Positivas

Para Seligma (2006) las emociones positivas intervienen en el desarrollo de los aspectos físicos y sociales, haciéndolos más constantes y aumentando las reservas a las que se podría llegar a necesitar cuando se presenta peligros.

Estrategias

Según Carneiro (2010) la estrategia es la manera forma de guiar el actuar futuro, el establecimiento de un fin, en un término aceptable dirigida a lograr el alcance empresarial.

COVID-19

Es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente (OMS, 2020)

OIT

Organización internacional del trabajo

OMS

Organización mundial de la salud

Psicología organizacional positiva

Es el estudio del buen funcionamiento de la salud de los trabajadores y grupos en las organizaciones así como el bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de las organizaciones saludables, cuyo objetivo es potenciar el bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral organizacional (Salanova et al, 2014).

Antecedentes

Trabajar durante una emergencia sanitaria requiere de una máxima capacidad de las personas por ello es importante precautelar la salud mental de los trabajadores, pues las condiciones en que se labora es de gran importancia ya que demanda un gran esfuerzo mental, emocional y conductual, dando como resultado estrés adaptivo el cual si no se trata con el tiempo se vuelve

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 4 de 25

distrés (estrés negativo), este aparece tras el esfuerzo excesivo provocando respuestas como (MSP, 2020):

Cognitivas: pérdida de memoria, problemas de concentración y pensamientos negativos.

Conductuales: trastornos del sueño, cambios de alimentación.

Emocionales: cambios bruscos de humor, irritabilidad.

Físicos: dolor de cabeza, ardor de garganta, mareos.

La presencia de la COVID-19 requiere atención total a las necesidades de apoyo emocional de los trabajadores ya que esta situación genera incertidumbre y estrés.

Es por ello que se necesita entender y saber llevar la situación actual practicando de cuidado y autocuidado con las estrategias de psicología positiva.

Temporalización

Se realizará las actividades después del almuerzo de los trabajadores, el gerente será el encargado de comprobar la participación de todos ya que se lo impartirá de manera virtual, al gerente se impartirá demás conceptos y estrategias para que tenga conocimiento de la importancia que es realizar estas actividades y pueda aplicar cuando él lo amerite apropiado.

Estas dinámicas que se detallan más adelante son un componente individualizador y colectiva que pretende ayudar el aspecto emocional de los trabajadores además de mejorar el desempeño laboral y conductual.

Procedimiento

Fase inicial

1. Acercamiento a los trabajadores para conocer la visión, valores, cultura y experiencias ante la llegada del COVID-19, por medio de las encuestas de estrés laboral de la OIT-OMS y afrontamiento del test de Brief Cope se conoce los

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 5 de 25

2. riesgos psicosociales laborales, previo al programa para la aplicación de estrategias relacionada con psicología positiva.
3. La empresa indica los trabajadores para ser encuestados y los mismos ser incluidos en el programa para disminuir el estrés y prevenir riesgos laborales.

Ejecución del programa de intervención

Se utilizara estrategias de psicología positiva, para mejorar la motivación laboral en los trabajadores de la empresa pues esta se enfoca en mejorar la vida de las personas con diferentes prácticas ya que se centra en los aspectos negativos de las personas y de la sociedad en general.

La Organización Mundial de la Salud (1948) define que “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Por lo tanto debemos entender que la salud en su totalidad está reflejada desde la parte psicológica la cual influye en el desarrollo de competencias y fortalezas personales, hasta el aspecto físico y social.

La psicología positiva al unirse con la teoría organizacional conforma el origen de la psicología organizacional positiva la cual está enfocada en el estudio de aspectos positivos y fortalezas de las personas concernientes al bien estas de miembros de la organización (Gorrosa et al, 2014).

Salanova et al, (2014) menciona que el objetivo de la psicología positiva es abarcar los aspectos negativos como lo es el estrés laboral , y los aspectos positivos como el bienestar psicologico ya que afectan al buen desempeño de los trabajadores.

Una de las ramas de la psicología positiva es la psicología organizacional positiva, se encarga de desarrollar de manera viable las personas al igual que los equipos de trabajo dentro de las organizaciones.

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 6 de 25

Figura 28 Introducción psicología positiva



Las estrategias están dentro de cinco dimensiones básicas de la psicología positiva, las cuales ayudan a la motivación laboral de los trabajadores, mejorando la calidad de vida, promoviendo seguridad, salud y bien estar de los trabajadores de la organización.

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 7 de 25

Figura 29 Dimensiones de psicología positiva



Para el desarrollo del plan de intervención nos apoyamos en la teoría sobre:

Psicología positiva: que posee un gran número de herramientas que ayudan a potenciar las fortalezas personales, dando lugar a la elevación del grado de bienestar (Cataluña, 2017).

Riesgos psicosociales: el cual está centrado en el desarrollo de diversas actividades entre las que recalcan en el ámbito de los riesgos psicosociales, como los talleres de entrenamiento y capacitación de equipos de personas (González y Sarria, 2013).

Los factores de los riesgos psicosociales son los causantes de un mal desempeño en la organización y enfermedad en las personas ya que afecta la salud psicológica como física, mas ahora por la presencia de la COVID-19, trabajar exige grandes esfuerzos de adaptación por tal razón es importante conocer y tratar los factores de riesgos psicosociales promoviendo la seguridad y salud de las personas de la organización a corto plazo.

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 8 de 25

Figura 30 Factores de los riesgos psicosociales

Ejemplos de factores de riesgo psicosocial		
Según las características de la tarea	En relación al tiempo de trabajo	Por el ambiente y condiciones de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> ▀ Exceso o falta de trabajo ▀ Monotonía o repetitividad ▀ Ritmo irregular de trabajo ▀ Alta exigencia sobre la precisión y responsabilidad de tu trabajo ▀ Falta de autonomía 	<ul style="list-style-type: none"> ▀ Duración y tipo de jornada ▀ Pausas prolongadas sin trabajo ▀ Trabajo en feriados o días festivos ▀ Trabajo en turnos rotativos ▀ Trabajo nocturno 	<ul style="list-style-type: none"> ▀ Inadecuado diseño del lugar de trabajo ▀ Insuficiente implementación ▀ El salario no satisface las necesidades del trabajador ▀ Inestabilidad en el empleo

Figura 31 Consecuencias de los riesgos psicosociales

¿Cuáles son sus consecuencias?			
Insatisfacción en el trabajo	Clima laboral inadecuado	Consecuencias físicas	Efectos psicológicos
<ul style="list-style-type: none"> ▀ Resignación, agobio o infelicidad ▀ Indiferencia hacia la calidad del trabajo ▀ Absentismo ▀ Falta de participación ▀ Aislamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ▀ Quejas ▀ Huelgas ▀ Conflictos laborales (enfrentamientos con jefes y superiores) ▀ Retrasos en la entrega de trabajos 	<ul style="list-style-type: none"> ▀ Contracturas musculares ▀ Lesiones o desgaste muscular ▀ Enfermedades (gastritis, dolores de cabeza), entre otras. 	<ul style="list-style-type: none"> ▀ Trastornos emocionales como sentimientos de inseguridad, ansiedad, miedo, fobias, apatía o depresión ▀ Dificultad para dormir bien ▀ Abuso de la comida, el alcohol o el tabaco

Aspectos éticos y confidencialidad en el proceso

Los resultados obtenidos se ponen a disposición del gerente de la empresa, para que conozca es estado psicosocial que se encuentran los trabajadores.

Fase dos

1. Análisis de las estrategias hacer usadas según los resultados obtenidos por medio de las encuestas, las estrategias tomadas por medio de psicología positiva intervienen en las emociones generando motivación laboral y mejor desempeño en los trabajadores.
2. Plan de comunicación sobre el programa que será aplicado, indicando los objetivos que se pretende alcanzar al aplicarlo, como se entrena para mejorar el desarrollo emocional en los trabajadores, los beneficios del programa.

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 9 de 25

Fase tres

1. Intervención con herramientas para desarrollar las actividades de psicología positiva, mejorando el aspecto motivacional y apoyo emocional, por tanto se sigue una estructura metodológica combinada por distintas herramientas centrada en los trabajadores para potenciar la fortaleza y bienestar de ellos.
2. Tiene enfoque positivo ya que contribuye al valor de la creación del trabajo grupal y al individual, incorporando dichas herramientas.

Figura 32 Maneras de prevenir riesgos psicosociales



Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 10 de 25

Tabla 1 Modelo Operativo: Etapa informativa

FASE	OBJETIVOS	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
Etapa Informativa	Dialogar la importancia del clima de apoyo con todos los participantes del plan operativo sobre el estrés y apoyo social, con el cual los trabajadores sientan la confianza de expresar sus sentimientos y preocupaciones sin temor, y si siente la necesidad de conversa privada indicar la disposición durante el tiempo de disponibilidad, manteniendo la confidencialidad y manifestado el compañerismo	Información sobre el proceso de estrés, apoyo social y motivación hacia los empleados. - Reunión - Entrevista	Humanos - Gerente - Dto. de recurso humanos Materiales - Proyector - Impresora	- Investigador - Jefe de recursos humanos	2 días
		Acto informativo a los miembros de la empresa - Trabajo en equipo - Intercambio de ideas	Humanos - Gerente - Empleados - Dto. de recurso humanos Materiales - Proyector - Impresora - Hojas	- Investigador Jefe de recursos humanos	

Fuente: La autora

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 11 de 25

FASE INICIAL: Etapa Informativa

Objetivo: Dialogar la importancia del clima de apoyo con todos los participantes del plan operativo sobre el estrés y apoyo social, con el cual los trabajadores sientan la confianza de expresar sus sentimientos y preocupaciones sin temor, demostrando la disponibilidad de conversa privada durante el tiempo de establecido manteniendo la confidencialidad y manifestado del compañerismo.

Actividad 1: Información sobre el proceso de estrés, apoyo social y motivación hacia los empleados

Para la realización de esta actividad se procederá hacer reuniones entre los directivos y el departamento de recursos humanos de la empresa, la cual figura con lo siguiente:

- Saludo de bienvenida por parte del Gerente.
- Presente de la temática por parte de la investigadora.
- Explicación de las actividades a tratar en la empresa.
- Despedida.

Actividad 2: Acto informativo a los miembros de la empresa

Para la ejecución del acto informativo a los miembros de la empresa se plantea las siguientes actividades:

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 12 de 25

- Lectura sobre el estrés laboral.
- Lectura sobre la importancia del apoyo social con los miembros de la empresa.
- Lectura sobre los riesgos psicosociales en la empresa.
- Lectura sobre la importancia de la motivación en los trabajadores.
- Trabajo grupal para tratar inquietudes.
- Intercambio de ideas entre todos los presentes.
- Compromiso con las autoridades para mejorar el afrontamiento laboral.
- Despedida.

Estas actividades se realizaran la primera semana por dos días en un horario de 8:00 a 9:00 de la mañana, teniendo como responsable de estas actividades a la investigadora y el departamento de recursos humanos de la empresa.

En la siguiente fase se proyecta las estrategias de psicología positiva las cuales contribuyen al mejoramiento emocional y conductual del personal de la empresa de alimentos “Arsaico”, mismas se encuentran categorizadas por: actividades individuales, actividades grupales, inventivos financieros, no financieros y prestación de servicios.

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 13 de 25

Tabla 2 Modelo Operativo: Estrategias de psicología positiva

FASE	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
Estrategias psicológicas	Presentar las estrategias necesarias que se necesita tratar en los trabajadores de la empresa de alimentos “Arsaico”, para contribuir con el mejoramiento al afrontamientos del estrés laboral en tiempos de la COVID-19.	Actividad Individual <ul style="list-style-type: none"> - Rotación de puestos - Capacitaciones 	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Gerente - Dto. de recurso humanos - Empleados - Materiales <ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Impresora - Material de escritorio 	<ul style="list-style-type: none"> - Investigador - Jefe de recursos humanos 	Cada 6 meses
		Actividad Grupal <ul style="list-style-type: none"> - Pausas activas - Eventos deportivos - Festejos 	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Empleados - Dto. de recurso humanos Materiales <ul style="list-style-type: none"> - Refrigerio - Agua - Medallas - Regalos 	Jefe de recursos humanos	Cada año

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 13 de 25

		Incentivos Financieros <ul style="list-style-type: none"> - Bono por logro individual - Bono por el tiempo de servicios prestado a la empresa - Tarjeta de compras por recompensa 	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Empleados - Gerente - Materiales <ul style="list-style-type: none"> - Dinero 	Gerente Jefe de recursos humanos	
		Incentivo no Financiero <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento interno 	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Empleados - Gerente - Materiales <ul style="list-style-type: none"> Carteleras de reconocimiento 	Jefe de recursos humanos	
		Prestación y servicios <ul style="list-style-type: none"> - Alimentación - Transporte 	Humanos <ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos 	Recursos humanos	Siempre

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 13 de 25

			<ul style="list-style-type: none"> - Chofer Materiales - Carro 		
--	--	--	--	--	--

Fuente: La autora

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 16 de 25

ACTIVIDAD PERSONAL

FASE 2: Estrategias de psicología positiva

Objetivo: Presentar las estrategias necesarias que se necesita tratar en los trabajadores de la empresa de alimentos “Arsaico”, para contribuir con el mejoramiento al afrontamientos del estrés laboral en tiempos de la COVID-19.

Estrategia 1: Actividad Individual

1. Rotación de Puestos

Es importante para mejorar el ritmo laboral y la organización del trabajo ya que los trabajadores pueden experimentar otros cargos disminuyendo la monotonía, aumentando el aprendizaje al igual que la salud mental, mejorando los aspectos psicosociales en entorno al trabajo, permitiendo a los trabajadores tener la destreza y capacidad de desempeñar cualquier puesto de trabajo.

Con esta estrategia se ayudará a los empleados de la empresa a demostrar, mejorar y conocer sus capacidades en las diferentes áreas, mejorando la estructura y rendimiento organizacional.

2. Capacitaciones

Es sumamente necesario brindar a los empleados información con la cual se les llene de conocimiento, incrementando el desempeño dentro de cada área trabajo en la organización, por medio de la implementación de técnicas y métodos adecuados que se desea impartir son:

- Primeros Auxilios.
- Uso de materiales y equipo de protección personal.
- Curso de uso de maquinaria básica

Dentro de cada capacitación no se debe exceder los 10 participantes, para tener un mejor desarrollo y ejecución de las actividades planteadas.

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 17 de 25

RELACIONES INTERPERSONALES

Estrategia 2: Actividad grupal

1. Pausas activas

La implementación de pausas activas (actividades físicas) en los empleados de la organización es importante realizar por 15 minutos de la jornada laboral, pues este permite relajar músculos, prevenir o disminuir dolor de articulaciones, mejorar niveles de concentración permitiendo así tener mejor eficiencia en el desempeño laboral, previniendo el estrés.

Dentro de estas actividades físicas que ayudan a reducir la fatiga laboral, trastornos musculares, mejorar la salud mental están los siguientes ejercicios:

Figura 33 Ejercicios pausas activas



GIRE LA CABEZA HACIA SU LADO DERECHO

Hasta que su mentón quede casi en la misma dirección que su hombro. Sostenga esta posición por cinco minutos y vuelva al centro. Luego realícelo al lado contrario. Repetir el ejercicio tres veces..



INCLINE SU CABEZA HACIA ATRÁS

Permanecer en esta posición por 5 segundos. Vuelva al centro, baje la cabeza mirando hacia el suelo y sostenga de nuevo por 5 segundos. Realizar tres repeticiones de cada lado. Recuerde que los movimientos deben ser lentos y suaves.



LLEVAR LOS HOMBROS HACIA LAS OREJAS

Sostenga por 10 segundos, descanse y repétirlo tres veces.

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 18 de 25

Figura 36 Ejercicios pausas activas



EN POSICIÓN BÍPEDA O DE PIE

Lleve las manos a la cintura y los hombros hacia atrás. Contraer el abdomen y sostener 10 segundos. Repetir tres veces.



EN POSICIÓN BÍPEDA O DE PIE

Separe un poco las piernas e incline las rodillas. Estire los brazos hacia abajo tanto como el cuerpo resista. Repetir tres veces.



EN POSICIÓN BÍPEDA O DE PIE

Suba la rodilla derecha al pecho. Sostenerla con la mano por 10 segundos y luego cambiar de pierna. Repetir tres veces en cada lado.

Figura 35 Ejercicios pausas activas



EN POSICIÓN BÍPEDA O DE PIE

Lleve las manos a la cintura y los hombros hacia atrás. Contraer el abdomen y sostener 10 segundos. Repetir tres veces.



EN POSICIÓN BÍPEDA O DE PIE

Separe un poco las piernas e incline las rodillas. Estire los brazos hacia abajo tanto como el cuerpo resista. Repetir tres veces.



EN POSICIÓN BÍPEDA O DE PIE

Suba la rodilla derecha al pecho. Sostenerla con la mano por 10 segundos y luego cambiar de pierna. Repetir tres veces en cada lado.

Figura 34 Ejercicios pausas activas



EN POSICIÓN BÍPEDA O DE PIE

Lleve las manos a la cintura y los hombros hacia atrás. Contraer el abdomen y sostener 10 segundos. Repetir tres veces.



EN POSICIÓN BÍPEDA O DE PIE

Separe un poco las piernas e incline las rodillas. Estire los brazos hacia abajo tanto como el cuerpo resista. Repetir tres veces.



EN POSICIÓN BÍPEDA O DE PIE

Suba la rodilla derecha al pecho. Sostenerla con la mano por 10 segundos y luego cambiar de pierna. Repetir tres veces en cada lado.

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 19 de 25

Figura 37 Ejercicios pausas activas

		
<p>CON LA MIRADA AL FRENTE</p> <p>Llevar su mano derecha sobre la oreja izquierda y reclinarse hacia el lado derecho. Mantenga esta posición por 5 segundos. Volver al centro y repetirlo de manera contraria hasta completar tres veces por cada lado.</p>	<p>CON LOS BRAZOS EN SU ESPALDA</p> <p>Tomar la muñeca izquierda con la mano derecha y halar suavemente hacia abajo. Inclinar la cabeza hacia el hombro derecho. Sostener por 10 segundos. Cambie de lado y realizar tres repeticiones.</p>	<p>ENCOGER LOS HOMBROS HACIA LAS OREJAS</p> <p>Muévalos hacia atrás en círculos. Luego hágalo en dirección opuesta. Realizar tres repeticiones a cada lado.</p>

2. Eventos deportivos

Los eventos deportivos internos entre los empleados son importantes ya que fomenta el compañerismo y actividad en equipo, mejorando la capacidad de decisiones. Estas actividades se realizarán cada año con una duración de un mes, tomando en cuenta que los horarios de trabajo no serán afectados tras la realización de estos eventos deportivos.

Figura 38 Eventos deportivos



Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 20 de 25

3. Festejos de fechas especiales

El departamento de recursos humanos es el encargado de registrar fechas importantes como cumpleaños o aniversario de la empresa, tales actividades de integración grupal crearan vínculos entre todos los participantes, teniendo como resultado un ambiente ameno.

En el acto de festejo de cumpleaños de algún integrante de la organización, recibirá un presente y refrigerio para el resto de personas, para lo cual se fijara una cuota entre todo el personal de la empresa, generando con estas actividades compañerismos y alivia la jornada laboral.

INCENTIVOS FINANCIEROS

Estrategia 3: Incentivos financieros

1. Bono por logro individual

La motivación laboral a los empleados conlleva a elevar y mantener el nivel de producción, generando grandes resultados para la organización.

El jefe producción y recursos humanos son los encargados de informar a los empleados acerca de las metas trimestrales que debe alcanzar, si este lo logra se le otorgara un bono del 20% adicional a su sueldo.

2. Bono por tiempo de servicios

Se concederá a los empleados que han colaborado trabajando en la empresa por 10, 15 y 20 años un bono, premiando su fidelidad y esfuerzo durante todos esos años de servicio. El bono adicional será de 100 dólares adicional a su sueldo.

3. Tarjeta de compras

Con la finalidad de ayudar a los empleados en estos momentos de crisis ante la presencia de la COVID-19, se le otorgara una tarjeta para adquirir productos de farmacia y en el supermercado productos de primera necesidad.

Entre los aliados que tendrá “Arsaico” se encuentran:

- Santa María
- Tía

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 21 de 25

- Farmacias Económicas
- Farmacia Cruz azul

INCENTIVOS NO FINANCIEROS

Estrategia 4: Incentivos no financieros

1. Reconocimiento interno

Para incentivar a los empleados por su buen desempeño laboral en cada una de sus funciones que le corresponden hacer dentro de la empresa, el jefe encargado será de medir la productividad de cada uno de los operarios, una vez obtenida esa información, se realiza un reconocimiento al mejor empleado del mes.

El reconocimiento del empleado será colocado en la entrada de la empresa para que todas las personas tengan conocimiento de la productividad y esfuerzo del empleado.

PRESTACIÓN Y SERVICIOS

Estrategia 5: Prestación y servicios

1. Alimentación

Con la finalidad de contribuir el tiempo, la economía del empleado, la empresa ofrece el servicio de alimentación para todos los que conforman la misma, para la alimentación se recogerá una cuota de 2 dólares el día anterior.

Figura 39 Alimentación trabajadores



Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 22 de 25

2. Transporte

La empresa dispone a su servicio dos carros el cual les llevara de regreso a sus hogares a la 5 pm turnando un máximo de 3 personas por vehículo, de esa manera evitando problemas o riesgos de cada uno de los empleados.

Figura 40 Transporte de los trabajadores



A continuación se plantea la última fase, en la que se mide el nivel de estrés y afrontamiento del mismo de los empleados de la empresa de alimentos “Arsaico” con respecto a las estrategias planteadas anteriormente.

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 23 de 25

Tabla 3 Modelo Operativo: Consolidación de la propuesta

FASE	OBJETIVOS	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
Consolidación	Confortar el desempeño laboral de los empleados de la empresa "Arsaico" atreves de un correcta implementación de psicología positiva y riesgos psicosociales para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados	Charlas periódicas sobre el beneficio de la psicología positiva y cómo influyen en los riesgos psicosociales, mejorando el nivel de estrés laboral	Humanos - Gerente - Dto. de recurso humanos Materiales - Proyector - Impresora	- Jefe de recursos humanos	Cada 3 meses

Fuente: La autora

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 24 de 25

Fase 3: Consolidación de la propuesta

Objetivo: Confortar el desempeño laboral de los empleados de la empresa “Arsaico” atreves de un correcta implementación de psicología positiva y riesgos psicosociales para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados.

Actividad 1: Conferencias interactivas sobre psicología positiva y riegos psicosociales

En la última fase se pretende encontrar el nivel de afrontamiento que poseen los trabajadores de la empresa de alimentos “Arsaico” en cuanto a las estrategias planteadas en la Fase 2. Para lo cual el departamento de recursos humanos, en la que los trabajadores den a exponer todas sus inquietudes y a la vez podrán plantear nuevas propuestas que crean pertinentes, ayudando al beneficio de los trabajadores de la empresa y aumentando la productividad de la misma.

Monitoreo y evaluación

El instrumento de monitoreo y evaluación que se emplea para medir el nivel de afrontamiento al estrés laboral tras la llegada de la COVID-19, una vez planteada la propuesta es las siguientes:

Presupuesto

La siguiente tabla muestra el presupuesto para el desarrollo de esta propuesta:

Versión 1.0	Plan de Intervención	
Fecha: 22-10-2020		Página 25 de 25

Tabla 4 Presupuesto del proyecto

PRESUPUESTO	
Plan interactivo de aplicación de psicología positiva en los trabajadores de la empresa de alimentos “Arsaico”	
Descripción	Valor
Material de apoyo audiovisual	150,00
Material de escritorio	68,00
Refrigerio	50,00
Movilización	35,00
Computador	900,00
Impresiones	90,00
Improvistos	100,00
Total	1293,00

Fuente: La autora

Anexo 5: Evidencia de la capacitación y aplicación del programa



Anexo 6: Certificado de la entrega de la propuesta



Empresa de producción y comercialización hortofrutícola orgánica.

CERTIFICADO



Certifico que:



La señorita **CAROLINE STEFFANY TOLEDO PAZMIÑO**, portadora de la cedula de identidad número 0604448605, estudiante de la carrera **INGENIERIA AGROINDUSTRIAL**, de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO** ha realizado la entrega de un "PLAN DE INTERVENCION DE PSICOLOGIA POSITIVA" a la empresa Arsaico Cia. Ltda. el día el 22 de octubre del 2020.



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



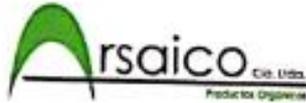
Atentamente,



Alex Sancho Herdoiza
Gerente General
Arsaico Cia. Ltda.



Anexo 7: Certificado de la capacitación



Empresa de producción y comercialización hortofrutícola orgánica.



CERTIFICADO

Certifico que:



La señorita **CAROLINE STEFFANY TOLEDO PAZMIÑO**, portadora de la cedula de identidad número 0604448605, estudiante de la carrera **INGENIERIA AGROINDUSTRIAL**, de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO** ha realizado la actividad de "Capacitación sobre psicología Positiva" de los trabajadores de la empresa Arsaico Cia. Ltda. realizada desde el 22 de octubre hasta el 29 de octubre del 2020.



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



Atentamente,



Alex Sancho Herdoiza
Gerente General
Arsaico Cia. Ltda.

