



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema:

INCIDENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL NIVEL DE PRODUCCIÓN EN LA GRANJA AVÍCOLA ALEJANDRO

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Licenciatura en Administración de Empresas

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local

Autor:

Erik Alejandro Guerrero Saltos

Director:

PhD. Carlos Ernesto Flores Tapia

Ambato-Ecuador

Mayo 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACION

Tema:

INCIDENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL NIVEL DE PRODUCCIÓN EN LA GRANJA AVÍCOLA ALEJANDRO

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local.

Autor:

Erik Alejandro Guerrero Saltos

Betty Viviana Avellán Herrera, Mg.

f. 

CALIFICADOR

Ángel Rogelio Ortiz del Pino, Mg.

f. 

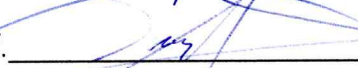
CALIFICADOR

Carlos Ernesto Flores Tapia, Mg.

f. 

CALIFICADOR

Christian Andrés Barragán Ramírez, Mg.

f. 

DIRECTOR ESCUELA DE ADMINISTRACION

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel. Dr.

f. 
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato-Ecuador

Mayo 2022



BIBLIOTECA

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **ERIK ALEJANDRO GUERRERO SALTOS**, con CC. **180534953-5**, autor del trabajo de graduación intitulado: "INCIDENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL NIVEL DE PRODUCCIÓN EN LA GRANJA AVÍCOLA ALEJANDRO", previa a la obtención del título profesional de **Licenciado en Administración de Empresas**, en la escuela de **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, mayo 2022



ERIK ALEJANDRO GUERRERO SALTOS

CC. 180534953-5

AGRADECIMIENTO

Luego de un gran trayecto estudiantil, ha llegado el momento esperado. Dedico este proyecto de investigación a mis padres, quienes con su fuerza me han apoyado en cumplir mi sueño. En especial a mi madre Giaqueline Saltos, gracias por su impulso para salir adelante y por el inmenso amor que me brinda.

A mí esposa y a mis pequeños hijos Valentina y Nicolás, por ser mi apoyo incondicional.

Erik Alejandro Guerrero Saltos

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso por permitirme cumplir mi sueño.

Mi agradecimiento eterno a la Pontificia Universidad Católica Sede Ambato; a los docentes que con esmero, paciencia y generosidad guiaron mis pasos por el camino del conocimiento; por su acompañamiento, asesoría y apoyo constante en la carrera.

Erik Alejandro Guerrero Saltos

RESUMEN

El estudio del estrés laboral es de gran interés a nivel mundial y nacional, por el gran impacto que genera en las personas y las organizaciones, tales como afecciones a la salud, sin mencionar que afecta directamente al rendimiento de los trabajadores. En este sentido, esta investigación busca analizar la situación actual del clima laboral y la gestión de producción en la Granja Avícola Alejandro. Dicha organización, es una empresa ambateña dedicada a la producción de huevos de mesa, cuentan con 150.000 aves productoras y se encuentran 15 años en el mercado de la avicultura. En los últimos dos años, se ha evidenciado una disminución en la producción, posiblemente ocasionada por el factor del estrés en los trabajadores, afecta en las actividades que desempeñan. La metodología se apoya en la fundamentación teórica sobre el estrés laboral y la gestión de producción, seguido de una investigación descriptiva de la cual, se parte para el diagnóstico actual de la empresa y de las consecuencias que genera el estrés laboral. A través de un test avalado por un profesional y acorde a las variables en estudio, se pudo evaluar a los doce trabajadores y administradores de dicha empresa, se pudo concluir, que se presenta un nivel intermedio de estrés, es la causa principal del bajo rendimiento laboral que afecta a la producción. El proyecto pretende diseñar una propuesta con estrategias recreacionales con el fin de prevenir esta enfermedad, para que los colaboradores logren rendir física y mentalmente en el lugar de trabajo.

Palabras clave: Estrés laboral, producción, clima laboral.

ABSTRACT

The study of labor stress is of great interest worldwide and nationally, due to the great impact, it has on people and organizations, such as health conditions, not to mention that it directly affects the performance of workers. For that matter, this study aims to analyze the current situation of the work environment and production management at Avícola Alejandro farm. This organization from Ambato is dedicated to the production of homeconsumption eggs, it has 150,000 producing poultry and it has been in the poultry market for 15 years. In the last two years, there has been a decrease in production, possibly caused by the stress factor in workers, affecting the activities they perform. The methodology is based on the theoretical foundation of labor stress and production management, followed by descriptive research from which the current diagnosis of the company and the consequences generated by labor stress are based. Through a test endorsed by a professional and according to the variables under study, it was possible to evaluate twelve workers and managers of the company, it was concluded that there is an intermediate level of stress, which is the main cause of low job performance affecting production. The project aims to design a proposal with recreational strategies in order to prevent this disease so that employees achieve physical and mental performance in the workplace.

Key words: Work stress, production, work environment.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	5
1.1. Componentes del estrés laboral	5
1.2. Factores Psicosociales en el Trabajo.....	10
1.3. Gestión de la producción.....	16
CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	21
2.1. Definición de tipo y enfoque de investigación	21
2.2. Análisis e interpretación de resultados	22
CAPITULO III:RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	27
3.1. Técnicas de prevención de estrés laboral	28
3.2. Plan de acción para disminución de estrés laboral.....	31
CONCLUSIONES.....	35
RECOMENDACIONES	36
BIBLIOGRAFÍA	37
ANEXOS	40

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis de causas del estrés laboral.....	6
Tabla 2. Tabla de puntuación para determinar el nivel de estrés	23
Tabla 3. Nivel de estrés.....	25
Tabla 4. Plan de acción	34
Tabla 5. Listado de la población.....	40

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Gráfico de puntuación	24
Ilustración 2. Técnicas de prevención de estrés laboral	29
Ilustración 3. Técnicas de reducción de estrés.....	32

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones y empresas exigen ser consideradas como sistemas complejos, debido al nivel de integración y compromiso en lograr los objetivos trazados por la administración mediante el mantenimiento de la estabilidad de la misma, actualmente las organizaciones están inmiscuidas en un medio inestable en el cual, factores internos y externos afectan de manera significativa ya sean de índole tecnológica, social, económica y política.

Según un informe emitido por la Organización Mundial del Trabajo, el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo afecta a más de dos millones de vidas, cada año; los trabajadores son víctimas de accidentes no mortales que les causan ausencias de al menos tres días laborales, y actualmente, existen 160 millones de casos nuevos de enfermedades profesionales (Organización Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2019).

Entre las enfermedades más conocidas en el ámbito laboral, se reconoce al estrés como uno de los principales problemas de salud de los trabajadores, que a su vez incide y afecta directamente a su desempeño en la organización, debido a un clima laboral inestable, a consecuencia de procesos productivos que requieren de mayor esfuerzo físico y mental. El estrés en trabajadores es la segunda causa de baja laboral en la Unión Europea, afecta anualmente a cuarenta millones de trabajadores y afecta a sus países miembros un coste de veinte millones de euros, en gastos relacionados a la salud, sin contar con las pérdidas en productividad (Mansilla, 2019). En la actualidad varias organizaciones a nivel nacional han concluido que el estrés laboral es una condición importante de estudio, en el cual repercute al rendimiento en trabajadores, intenta prevenir enfermedades relacionadas al trabajo para disminuir el ausentismo laboral, tratan de rotar al personal en actividades productivas (Muñoz, 2018).

En Ambato la mitad de los trabajadores sufre de estrés, según una investigación reciente realizada a varios directivos de recursos humanos de empresas públicas y privadas. El 43 % de los consultados lo adjudica a que trabaja muchas horas; un 37% a la “mala onda que hay en la oficina”; y el 20% restante, al ‘maltrato’ de sus superiores. En el plano físico, el estrés laboral provoca desde dolor de cabeza, contracturas, nerviosismo y ansiedad, hasta ataques de pánico, fallas en la memoria, trastornos alimentarios o del sueño y depresión. Para contrarrestarlo, se recomienda una asignación adecuada y claramente definida de roles y responsabilidades, para evitar la sobre exigencia y la superposición de tareas (Ruiz, 2018).

El estrés se manifiesta con un conjunto de sensaciones de ansiedad, miedo, desespero, en ocasiones con sensaciones físicas como nerviosismo, sudoración, tics, entre otras, que atraviesa una persona, que se enfrenta a situaciones de las cuales se ve incapaz de superar. Esta definición del estrés se conoce comúnmente como estrés negativo, el estrés que hace daño, contrario al estrés, que se reconoce como el estrés bueno; todos en la vida necesitan un poco de estrés, en el que es este el que estimula a la persona para afrontar situaciones cotidianas, permite hacer del individuo un ser creativo, con decisión y comprometido (Sierra, Ortega , & Zubeidat, 2003).

Las personas reaccionan de forma diferente a las mismas circunstancias. Algunas personas llevan mejor que otras, que se les exija mucho. Lo importante es la evaluación subjetiva que hace la persona de su situación; la situación por sí sola no permite determinar el grado de estrés que provoca.

El sector avícola mueve economías a nivel mundial, en el Ecuador es un sector que ha crecido paulatinamente, este se desarrolla en las 24 provincias del país, el 80% de la cría de aves se concentra en 9 provincias, las principales son Guayas, pichincha, Tungurahua, Santo Domingo de los Tsáchilas, Manabí, El Oro, Imbabura y Pastaza, es Tungurahua una de las provincias más representativas en la cría de aves ponedoras.

“Granja Avícola Alejandro”, es una empresa de la ciudad de Ambato ubicada en la parroquia Montalvo, Luz de América, en la Avenida Huayna Cápac, dedicada a la producción y comercialización al por mayor y menor de huevos marrones y blancos. Actualmente tiene 14 años de presencia y trayectoria en el mercado. Cuenta con 10 galpones de aves ponedoras que alcanzan una producción de 4000 cubetas de huevos diarios. En los últimos años se ha logrado identificar un nivel bajo en la producción, que genera indicadores de liquidez bajos por escasas estrategias en el manejo de personal y como consecuencia afecta de manera significativa la rentabilidad de la empresa.

En las actividades que realiza el personal de la empresa, especialmente al alimentar a las aves de postura, recolección de huevos, abastecimiento de alimentos balanceados para aves, son factores que producen estrés e insatisfacción laboral por problemas de comunicación entre trabajadores y administradores. La falta de tiempo para distracción y el esfuerzo físico que realizan toda la jornada laboral, también, es un efecto que genera estrés en trabajadores.

En consecuencia, se ha planteado una idea a defender, al utilizar el modelo de la organización mundial de la salud, el cual contribuye a diagnosticar la existencia de estrés en la Granja avícola Alejandro.

De esta manera el objetivo principal de la investigación es “Determinar la incidencia del estrés laboral en el nivel de producción en la Granja Avícola Alejandro”. Es necesario establecer objetivos específicos que complementen con la investigación, que se detallan a continuación:

- a) Aplicación teóricamente de los principales conceptos relacionados con el estrés laboral y la gestión de producción.
- b) Analizar la situación actual del clima laboral y la gestión de producción en la Granja Avícola Alejandro.

- c) Identificar los principales componentes de un modelo y procedimiento que permita diagnosticar y reducir la incidencia del estrés laboral en el nivel de producción en la Granja avícola Alejandro.

Para el cumplimiento de los objetivos planteados se ha desarrollado un enfoque mixto, la metodología a aplicar es descriptiva – explicativa, que se realiza en combinación de términos cualitativos que permiten profundizar el problema de investigación y datos cuantitativos muestra la veracidad en la información obtenida de fuentes primarias mediante instrumentos diseñados, como encuestas y entrevistas. Además, se estudiarán diferentes autores para sustentar el enfoque bibliográfico.

La empresa comercial ha sufrido indiscutibles problemas en los últimos años en el nivel de producción, y esto a consecuencia de un bajo rendimiento de trabajadores en el cuidado de aves de postura y levante. Indiscutiblemente es un problema, puesto que la mayoría de las empresas avícolas arriesgan su capital para la producción y venta de huevos con el fin de obtener una ganancia, a medida que esta actividad va en aumento.

Una dificultad en la producción de la empresa ya mencionada indiscutiblemente es el bienestar del personal, ha generado en ellos enfermedades de trabajo que abarcan un sin número de consecuencias que afectan directamente a la actividad empresarial, es por ello que el talento humano está en óptimas condiciones para laborar en sus actividades, pero sobre todo tratar de reducir el estrés que el mismo genera. En los siguientes capítulos se cumplen los objetivos propuestos para la presente investigación.

CAPITULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Componentes del estrés laboral

El estrés laboral se define como un estado de tensión y presión que produce ante situaciones exigentes y que el individuo considera que suele estar por encima de sus capacidades o recursos. Los principales componentes, suelen tornarse graves llegando a producir desde ansiedad hasta llegar a formar enfermedades crónicas como alcoholismo o drogadicción, por otra parte, el cuerpo humano suele empezar a realizar adaptaciones para resolver las situaciones de la mejor manera posible y aparecen otro tipo de afecciones como gastritis, ulcera gástrica, etc.

Para Ruiz (2018, pág. 8) el estrés es “un conjunto de sensaciones de ansiedad, miedo, desespero, en ocasiones con sensaciones físicas como nerviosismo, sudoración, tics, entre otras, que embiste a una persona que enfrenta a situaciones de las cuales se ve incapaz de superar”, es por ello que en el espacio laboral el individuo presenta distintas emociones que demuestran, que se encuentra con estrés, da como consecuencia un nivel bajo de desempeño.

Asimismo, Angulo, Bayona y Esparza (2014) afirman que “el estrés representa uno de los problemas de salud más graves en la actualidad debido a sus consecuencias físicas, emocionales, cognitivas y conductuales, que desencadenan enfermedades incapacitantes en el individuo” (pág. 352), además, de generar padecimientos físicos y psicológicos el estrés actúa como un factor desencadenante de desgaste y agotamiento físico y mental afectan en el espacio laboral y personal del individuo.

Los conceptos tomados anteriormente son importantes y tienen relevancia en el ámbito laboral porque si una persona no se siente bien anímica como mentalmente no responde de diferentes maneras a un suceso inesperado, que se le presente. En este sentido aparece el estrés laboral por el sentir de las personas al encontrarse trabajan relacionan emociones y factores que influyen de manera interna o externa.

Se trata de una afectación en la salud mental del empleado que emerge a resultados deficientes en acciones que llevarían a cabo.

El estrés laboral es consecuencia de múltiples factores causales, incluye el ambiente físico, el trastorno de las funciones biológicas, la carga laboral, el contenido y la organización del trabajo, en interacción con todos aquellos componentes o dimensiones de la vida de cada individuo que no dependen necesariamente del trabajo (García , 2006, pág. 6).

Es decir que esta enfermedad usualmente se produce si las demandas del empleo rebasan la capacidad de afrontamiento del individuo. De acuerdo con diferentes artículos consultados, los resultados apuntan a que el estrés laboral presenta en los empleados ciertos comportamientos que afectan el desempeño de los mismos, es por ello que el modelo de estrés de Lazarus y Folkman (1986) destaca la importancia de asignación adecuada de competencias, pues en medida que un trabajador perciba lo que es capaz de realizar, el estrés disminuirá, mientras que si el trabajador considera que la tarea sobrepasa sus capacidades, aparece el estrés (Ángulo, Bayona, & Esparza, 2014).

Luego de analizar cada uno de los conceptos expuestos, se considera que el estrés laboral tiene varias causas estas suelen ser la preocupación excesiva, otra más común de lo, que se piensa es la incapacidad para tomar decisiones, la sensación de insatisfacción hacia el trabajo, que se realiza, estas son algunos de los orígenes, pero en general existen un sinnúmero de causas para esto hay que tener en cuenta los roles que desempeñan los trabajadores en las empresas depende de esto se definen las procedencias del estrés laboral.

Además, de lo mencionado a continuación en la tabla 1, se presentarán las causas por las aparece el estrés laboral.

Tabla 1. Análisis de causas del estrés laboral

Análisis de causas del estrés laboral	
Estresores: El estrés es causado por situaciones estresores. Un estresor o situación estresante es cualquier estímulo o situación que provoca la respuesta de estrés en el profesional. Existen dos tipos de estresores:	
Estresores psicosociales	Son situaciones personales y específicas que causan estrés a una persona por el significado que tienen para ellas.
Estresores biogénicos	Son situaciones que generalmente producen o disparan la respuesta de estrés por su sola presencia.

Fuente: Fuente: modificado a partir de Ángulo et al. (2014)

Ahora bien, los estresores psicosociales en el trabajo son factores psicosociales tienen que ver con las percepciones, experiencias y expectativas del trabajador con respecto a su desarrollo personal y relaciones humanas. El estrés influye directamente en el aspecto psicosocial del trabajo, por lo que es muy importante estudiarlo y analizarlo. Dentro de este estresor se encuentra la situación del ambiente laboral, la satisfacción laboral y las características personales del trabajador. El clima organizacional implica desde la organización, administración y sistemas de trabajo hasta la calidad de las relaciones humanas. Dentro de las características personales del trabajador considera el estilo de vida, sus experiencias, expectativas, la estabilidad laboral, el nivel de salud y el bienestar familiar.

A continuación, los principales factores psicosociales que condicionan el estrés laboral:

a) En el desempeño Profesional:

- *Trabajo con alto grado de dificultad y demanda de atención.*
- *Funciones contradictorias.*
- *Creatividad e iniciativa restringidas.*
- *Actividades de gran responsabilidad.*
- *Amenaza de demandas laborales.*

b) *Administración:*

- *Liderazgo inadecuado.*
- *Mala utilización de las habilidades del trabajador.*
- *Inadecuada delegación de responsabilidades.*
- *Relaciones laborales ambivalentes.*
- *Manipulación del trabajador.*
- *Motivación deficiente.*
- *Falta de oportunidades de capacitación.*
- *Falta de reconocimiento a los logros y desempeño laboral.*
- *Remuneración no equitativa.*

c) *Organización y funciones:*

- *Desinformación y rumores.*
- *Conflicto de autoridad.*
- *Planificación deficiente.*
- *Trabajo burocrático.*
- *Funciones mal definidas.*

d) *Actividades:*

- *Cargas de trabajo excesivas.*
- *Ritmo de trabajo apresurado.*
- *Actividades laborales múltiples.*
- *Competencia excesiva y destructiva.*
- *Poca satisfacción laboral.*

e) *Clima de trabajo:*

- *Condiciones físicas inadecuadas.*
- *Espacio físico restringido.*
- *Exposición a riesgo físico constante.*
- *Ambiente laboral conflictivo.*

- *Trabajo conflictivo y con miramientos.*
- *Menosprecio del trabajador.*
- *Jornadas de trabajo excesivas.*
- *Duración indefinida de la jornada.*

f) *Empresariales:*

- *Políticas inestables de la empresa.*
- *Falta de soporte jurídico por la empresa.*
- *Sueldos insuficientes.*
- *Falta de un buen seguro médico.*
- *Falta de estabilidad laboral* (Cochabamba, 2007, págs. 58,59,60)

Ahora bien, luego de conocer los factores cruciales del estrés laboral es importante implementar estrategias o modelos que ayuden a contrarrestar dicha enfermedad, cabe mencionar que las empresas u organizaciones afrontan nuevos retos es por ello, que atacarían el estrés de manera eficiente para evitar que todos los colaboradores se encuentren con esta condición, siempre apunta por la salvedad de esta y sus integrantes, porque con el pasar el tiempo el estrés llega a ser una amenaza importante en la organización del empleado pero principalmente afecta a la productividad de la empresa en donde laboral.

Es preciso acotar que el talento humano es la fuente primordial de una empresa, es por ello, que se cuidarán y protegerán al usar correcciones necesarias para prevenir enfermedades de índole personal y social. Las organizaciones no solo se concentran en maquinaria nueva y tecnología sino, también, en la calidad de vida y salud de los empleados y familias. El estrés laboral representaría una serie de problemas, porque, no sería nada fácil, poseer una cantidad de trabajadores cansados, da como resultado que, al momento de realizar sus actividades laborales, las realicen, con desánimo, ansiedad, ira, angustia, desesperación, entre otros, dicho de otra forma, el

estrés laboral afecta el comportamiento de los trabajadores produce conductas no deseadas dentro del lugar de trabajo, por lo que el entorno laboral del trabajador se ve afectado, se manifiesta directamente en el bajo desempeño de la persona (Ruiz, 2018).

1.2. Factores Psicosociales en el Trabajo

Los factores psicosociales en el trabajo son un conjunto de percepciones y experiencias que adquiere el trabajador, algunos de carácter individual, otros de carácter económico o de desarrollo personal y otros más de aspectos emocionales y relaciones humanas. El enfoque más común, que se encuentra en el ambiente laboral y salud de trabajadores sin duda es el estrés que éste genera, en varios países en desarrollo como en estados industrializados el medio ambiente del trabajo pasa a un estilo de vida que provoca la acción de factores psicológicos y sociales negativos.

Por su parte la Organización Mundial de la Salud manifiesta que:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento” (pág. 45).

Por consiguiente, los factores de riesgo psicosocial no son esporádicos en el trabajo, sino que actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos. No sólo están conformados por diversas variables del entorno profesional, sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades. Es de resaltar que un factor importante para tener en cuenta es la personalidad del trabajador, esta influye

tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales.

Por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores reaccionan del mismo modo. El estrés genera consecuencias que predominan en el carácter organizativo se destacarían la disminución del rendimiento, el incremento de accidentes laborales, alta rotación y ausentismo en plazas de trabajo. El bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores debe ser el objetivo principal de toda la organización, es importante que los empleados gocen de un alto nivel de vida saludable para cumplir con sus obligaciones y de esta forma lograr las metas trazadas de la empresa.

El estrés laboral es un fenómeno personal y social que cada vez se apodera más de los trabajadores en la actualidad y con importantes consecuencias a nivel individual y organizacional. Es concebido como un estado de tensión física y mental que surge como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas organizacionales y las capacidades del trabajador si éstas son sobre utilizadas, es decir, que las altas demandas laborales y el poco control sobre la labor son elementos fundamentales para desencadenar altos niveles de estrés y causan impacto negativo sobre la salud. Es por ello la importancia del estudio desde el punto de vista profesional, analizan aspectos fisiológicos, como, también, los efectos que estos provocan en la producción y en relaciones laborales. El clima de la empresa se vincula internamente con las condiciones de vida de la colectividad del trabajo y a un contexto histórico con su conjunto de problemas económicos, demográficos y sociales. Así, el crecimiento económico de la empresa, el progreso técnico y el aumento de productividad de la organización dependen, además, de medios de producción, de las condiciones, estilos de vida, así como el nivel de salud y bienestar de sus trabajadores (Moreno , 2011).

En la actualidad se producen varios cambios tecnológicos en las formas de producción que afectan de manera significativa en rutinas de trabajo, modifica su

entorno laboral y aumenta la aparición o desarrollo de enfermedades crónicas por el estrés, sin contar con los factores externos al lugar de trabajo que tienen una estrecha relación en preocupaciones familiares o vida privada, de elementos culturales, vivienda, salud y la seguridad en el empleo. El principal factor psicosocial, que se toma en cuenta es la evaluación de la presencia, el grado de participación de factores y efectos en trabajadores, depende netamente del encargado del talento humano para el monitoreo de situaciones de estrés laboral.

Cada empresa tiene sus propias fallas, pero se analiza algunas características muy frecuentes:

- El desligarse de responsabilidades. Los de cargos mayores se encargan de trasladar sus propias responsabilidades a otras personas bajo su cargo y no solamente para que las realice, sino para que, si existe un error, desligarse, también, de la culpa.
- Considerar que si se encuentra estresado significa que trabaje bien
- Buscar ser el preferido, hace favores y trata de manera halagadora a los superiores.
- La única manera de exigir de las personas de altos cargos es mediante la amenaza y el chantaje psicológico.
- El ahorro de tiempo, dinero y personal a costa de la productividad y eficacia de la empresa.
- Las personas que están a cargo no son competentes o no se encuentran capacitadas para el trabajo.
- Las personas a cargo no proporcionan los medios adecuados para llevar a cabo las tareas exigidas.
- No hay respeto al profesional, por lo que hay personas sobrecalificadas para algunos cargos o mal pagadas.
- La explotación laboral por medio del tiempo, hay horario de entrada, pero no de salida: no hay respeto por el tiempo personal.
- No hay consenso en la toma de decisiones.

Estas características son señal de que existen falencias en una empresa: no trata a sus trabajadores como sujetos, sino como objetos de explotación. El considerarlos como objetos y no como sujetos, tiene consecuencias significativas para una empresa, tarde o temprano las personas no se integran a los objetivos y valores de la empresa porque al fin y al cabo son sólo un fragmento de la parte material. En los países desarrollados o las potencias del mundo, las empresas tienen éxito porque tratan a su personal como sujetos, respeta, por ejemplo, su tiempo personal, entran y salen a una hora fija, no hay horas extras no pagadas, consideran por lo tanto sus necesidades y deseos. Tienen una cultura organizacional fuerte.

Los factores psicosociales actúan sobre el trabajador, reacciona a los patrones culturales y de personalidad. Si el trabajador no logra resolver un problema su organismo reacciona con diversos mecanismos, que suelen ser cognoscitivos, emocionales, comportamentales o fisiológicos y en ciertas condiciones de intensidad, frecuencia o duración con determinadas variables interactuantes, provoca enfermedades físicas, mentales o psicosomáticas. El miedo a no ser capaz de realizar el trabajo en el tiempo adecuado, el temor a ser criticado y a ser víctima de peligros físicos son situaciones laborales productoras a corto plazo de errores. A largo plazo se tiene riesgos físicos y la accidentalidad, trabajos rutinarios y monótonos, exigencias de rapidez en el trabajo de responsabilidad, exceso de horas laborales, la inestabilidad laboral, ineficiente salario, conflicto entre compañeros.

Los efectos del estrés laboral varían de un individuo a otro, sin embargo, se ha observado que los altos niveles de estrés afectan significativamente a la salud física y psíquica de quienes lo padecen, entre las consecuencias, que se presentan están:

- **Consecuencias Físicas:** Se presentan afecciones gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorias, y alteraciones en el sistema inmune lo cual causa de alergias y dermatitis.
- **Consecuencias Psíquicas:** Como efectos psicológicos ocasionados por el estrés están: preocupación excesiva, dificultad para la toma de decisiones, mal humor,

dificultades en atención y concentración, estos efectos empeoran si el estrés se mantiene por algún tiempo desencadena la aparición de trastornos psicológicos como la ansiedad, depresión, trastornos de la alimentación, de la personalidad, entre otros.

En la conducta, también, suele observarse algunos cambios como, por ejemplo: hablar rápido, tartamudeo, risa nerviosa, movimientos estereotipados, etc.

Consecuencias a nivel organizacional. - El estrés laboral no solamente afecta al individuo que lo padece sino, también, a su entorno organizacional, influye de forma negativa en las relaciones interpersonales, el rendimiento y la productividad, lo cual se refleja incluso en casos críticos en la incapacidad del trabajador. Se presenta una reacción en cadena en cuanto a los problemas de salud, ausentismo y menor productividad, y se generan costos para las empresas y las familias, el costo económico anual del estrés laboral en Europa se estimó en 20.000 millones de euros. No obstante, tan sólo el 26% de las empresas ha adoptado medidas para reducir la incidencia del estrés laboral (Lamata, 2012).

A continuación, se presenta la clasificación, que se ofrece en la obra *Desencadenantes de Estrés Laboral* (1999) se caracterizan los principales estresores que incluyen en cada categoría:

- a) Estresores del ambiente físico. Son múltiples los aspectos del ambiente físico de trabajo desencadena experiencias de estrés laboral: el ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura, la humedad, etc.
- b) Demandas del propio trabajo. La propia actividad laboral presenta fuentes del estrés como el turno de trabajo, la sobrecarga de trabajo o la exposición a riesgos, etc.
- c) Los contenidos del trabajo o las características de las tareas que hay que realizar son, también, potenciales desencadenantes del estrés laboral. Se menciona entre ellos la oportunidad de control, el uso de habilidades que permite la realización de las tareas, el feedback que recibe por la propia

ejecución del trabajo, la identidad de la tarea y la complejidad del propio trabajo.

- d) El desempeño de roles plantea, también, potenciales desencadenantes del estrés laboral. Son ampliamente conocidos y ha sido estudiado el conflicto, la ambigüedad y la sobrecarga de rol.
- e) Las relaciones interpersonales y grupales son fuentes de estrés. Entre ellas se menciona las relaciones con los superiores, con los compañeros, subordinados, clientes, etc. El desarrollo de la carrera, en sus múltiples aspectos, es una fuente potencial de estrés. En concreto cabe mencionar estresores como la inseguridad laboral, las diferentes transiciones de rol, las situaciones de las distintas etapas de desarrollo, las promociones excesivamente rápidas o las demasiado ralentizadas, etc.
- f) Diferentes aspectos relacionados con las nuevas tecnologías son, también, fuentes potenciales de estrés. Se menciona problemas de diseño, de implantación y de gestión de esas tecnologías.
- g) Hay componentes de la estructura o del clima organizacional que resultan estresantes como una excesiva centralización o un clima muy burocratizado o de poco apoyo social entre los miembros de la organización.
- h) Finalmente, cabe mencionar toda una serie de estresores laborales que tienen que ver con las relaciones entre el trabajo y otras esferas de la vida como la vida en familia y las demandas conflictivas entre la actividad laboral y los roles familiares.

Según esta teorización, existen estresores de todo tipo, individuales, intra y extralaborales. Todos ellos capaces de desencadenar crisis extremas de estrés. De la identificación que hace de estos factores estresores depende, en gran medida, el asertividad en la ejecución de proyectos tendientes a superarlos.

La productividad laboral de la empresa empieza a disminuir, el indicador del ausentismo empieza a reflejar signos negativos por la ausencia del personal, ocasionan todo esto, una incertidumbre dentro de la empresa, al interrumpirse la productividad de una empresa ésta se sobrecarga o se satura hace que los demás

trabajadores afecten directamente al equipo, reflejado en los resultados de la empresa de forma negativa. Es por ello que la evaluación del estrés laboral es la clave para la gestión del talento humano y de la responsabilidad que actualmente tienen las empresas con sus trabajadores, esto se da mediante instrumentos que permitan medir el estrés, protocolos de evaluación y programas de prevención e intervención. Es importante conocer un diagnóstico completo, en procura de generar programas que satisfagan las necesidades puntuales de las empresas.

1.3. Gestión de la producción

Un sistema de producción flexible (en inglés, FMS) consiste en instalaciones (máquinas, manipuladores de carga y descarga, etc.) totalmente controladas por un ordenador central, de modo que la instalación funciona sin atención de personal. Este sistema de producción es sumamente caro y se utiliza en muy contadas situaciones.

Hoy en día, existe un elevado número de organizaciones, en el ámbito empresarial, que considera necesario mejorar su sistema de gestión de la producción y solo muy pocos de ellos consideran mejorar los factores elementales los principales son las materias primas, materiales, mano de obra, energía y tecnología, pero , también, se enfocarían en manejar mejor los factores como lo son: planificación, organización y control, lo que implica la introducción de sistemas avanzados de gestión de la producción (Pérez, 2003)

En las empresas industriales la aplicación de la gestión de producción es la clave para que asegure su éxito. Por lo tanto, en estas empresas su componente más importante es la producción, en tanto es fundamental que cuenten con un buen control y planificación para que mantengan su desarrollo en un nivel óptimo. Se dice que la gestión de producción es el conjunto de herramientas administrativas, que va a maximizar los niveles de la productividad de una empresa, por lo tanto, la gestión de producción se centra en la planificación, demostración, ejecución y control de diferentes maneras, para así obtener un producto de calidad.

Los principales objetivos de la gestión de producción se centran en que los productos se entreguen en la fecha requerida , también, que logren fabricarse bajo los estándares y costos de producción con parámetros claros por lo que crea un procedimiento rutinario pero eliminan los roces y conflictos interpersonales e inter departamentales es ahí en donde se centra la investigación en la cual una de las principales fuentes de estrés se produce en estos roces ya sea entre compañeros o a su vez con los directivos de la empresa por lo que tiene una gran responsabilidad el estrés laboral en el desempeño y por ende en los niveles de producción.

El mejor tratamiento para el estrés laboral se trataría como un síntoma perjudicial para la empresa, en un análisis de cultura organizacional y constatar sus fallas. Una empresa que ataca el estrés laboral como un problema conductual de los trabajadores, obtiene los mismos resultados que una persona tratan sólo el síntoma: al cabo de un tiempo sin estrés, éste vuelve con más fuerza o bajo una forma diferente. Por lo tanto, no funciona que una empresa no cambie absolutamente nada de su cultura organizacional, pero les dé un “respiro” a sus trabajadores para mantenerlos contentos.

Para prevenir el estrés laboral, se plantearía bien los objetivos de una empresa y sobre todo en qué lugar se está coloca a sus trabajadores: como sujetos u objetos. Se define cuál y cómo es la cultura organizacional.

Se menciona varias estrategias para tratar y prevenir el estrés laboral:

a) Atención Individual del Problema

Mediante programas de prevención primaria individual: difusión de la información en cuanto al estrés, sus causas y la forma de controlarlo a través de la educación para la salud de los trabajadores para ayudarlos a desarrollar habilidades personales que les permitan reducir el problema como solución del conflicto, conducta asertiva,

manejo del tiempo y en general el desarrollo de mejores relaciones humanas. Mejorar el clima organizacional: la alimentación adecuada, ejercicio físico moderado, gradual y progresivo, ritmos de sueño adecuados, propiciar las actividades recreativas y evitar la vida sedentaria.

Dentro de las medidas organizacionales para reducir al máximo las situaciones generadoras de situaciones estresantes dentro de la empresa, se toma en cuenta las siguientes: Mejorar la estructura de la organización, estilos de comunicación, procesos de formulación de decisiones, cultura organizacional, funciones de trabajo, ambiente físico y métodos de selección y capacitación del personal. Las medidas de cambio de una empresa no tienen que ver sólo con la mejora de la infraestructura física, sino con la reestructuración de los procesos y tareas, que permita desarrollar las capacidades del trabajador, mejorar sus formas de comunicación por medio de programas de asistencia para los trabajadores, participación, trabajo de equipo, solidaridad laboral, desarrollo profesional, promoción de su creatividad y procesos de mejora continua. El cambio sería gradual con la adecuación de los estilos de liderazgo, redistribución del poder y la autoridad, participación responsable y activa en los procesos de toma de decisiones de las áreas, favorece la comunicación interna formal e informal, mejoran el ambiente de trabajo, crean un clima laboral favorable a la empresa y propicio para el desarrollo sustentable, sano e integral de la vida productiva de los trabajadores (Cochabamba, 2007).

La gestión de la productividad se refiere al desarrollo de procesos que permiten dar una dirección a las acciones de los trabajadores a fin de tener mejoramiento continuo. Según Fontalvo, De La Hoz y Morelos (2017) un proceso de gestión de la productividad requiere:

- Desarrollar de manera continua la capacidad de definir objetivos de mejora de la productividad y saber hacia dónde dirigir los esfuerzos.

- Coordinar las acciones de los integrantes de la empresa y los recursos comprometidos en el logro de las mejoras esperadas en los niveles de productividad existentes.
- Verificar los logros obtenidos para identificar desviaciones o espacios de avance, así como la instrumentación de acciones correctivas.
- Efectuar revisiones sistemáticas de las experiencias vividas. Para generar aprendizajes que posibiliten mejorar el proceso y mejorar los futuros resultados.

Al hablar de la gestión de la productividad, indudablemente se hace referencia a la gestión de calidad, si los procesos y proyectos de una empresa tienen control de calidad se minimiza el uso y desperdicio de recursos, las devoluciones y permite la reducción de errores, lo cual influye directamente en los costos y gastos de producción. Es por ello que es necesario que las empresas cuenten con métodos de control, evaluación y seguimiento que permitan establecer estrategias de mejora continua y productividad eficaz.

En gestión de la productividad es importante, también, establecer indicadores adecuados, objetivos claros y procesos específicos para cada área dentro de la empresa, para que el proceso sea homogéneo.

Hay correlación entre la productividad de un país y la calidad de vida de sus habitantes, pero, también, existe una estrecha relación de la productividad con el estrés. Tal como se señala en la página de estrategias y negocios:

La mayoría de los trabajadores están expuestos a niveles de tensión constante en el desempeño de sus labores, pero si esta situación se sale de control, puede bajar los niveles de productividad hasta en 20 % y a largo plazo generar enfermedades del corazón (Rodríguez, 2016).

Si los trabajadores experimentan grados de estrés laboral intensos, al verse la afectación en factores directamente relacionados a la productividad de una empresa, entre los más comunes se encuentran los siguientes:

- **Absentismo:** Los efectos físicos y psíquicos del estrés laboral se traducen principalmente en las ausencias a trabajar por parte de los empleados.
- **Resistencia al cambio:** Ambientes estresantes inhiben la capacidad del trabajador de aportar ideas o abrirse a ellas en su forma y hábito de trabajar, los cambios en las empresas suelen ser un factor estresante.
- **Accidentabilidad:** Si bien es cierto la mayoría de los accidentes laborales se dan por la falta de precaución al manejar maquinaria o no usar indumentaria de seguridad, el estado mental del trabajador ocasiona desconcentración o descoordinación que derive en un accidente laboral.
- **Bajo desempeño:** El estrés afecta la motivación del trabajador e inhibir la creatividad y la resolución de problemas.

Para concluir, la percepción del estrés en el trabajo es un fenómeno que refleja la experiencia mediada por las relaciones entre las condiciones objetivas y subjetivas. Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, suscitan muchas consideraciones. Algunas de estas consideraciones se refieren al trabajador individual, mientras otras están ligadas a las condiciones y medio ambiente. Es por ello que es indispensable tener en cuenta todas las perspectivas y ámbitos para lograr realizar un real diagnóstico de la problemática. A partir de este sustento teórico se comienza a identificar los componentes que permiten conocer la situación actual de la empresa.

CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Definición de tipo y enfoque de investigación

Para la consecución de los objetivos, el trabajo se lleva a cabo es de enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) en este tipo de investigación se mide el estrés laboral mediante un test avalado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), esta técnica se usa debido a la falta de instrumentos avalados en el país y en la mayoría de países sudamericanos, en base a esta escala se busca probar como incide el estrés en el nivel de producción, considera las variables del proyecto que son las siguientes: estrés laboral y gestión de producción. La investigación en este capítulo busca diagnosticar y detallar de manera precisa de qué manera empieza a afectar en el estrés laboral en la empresa Granja Avícola Alejandro en la actualidad, y con esta información establecer estrategias para la salud mental de los empleados, con el fin de elevar el nivel de producción en la organización.

De igual manera, se trata de un diseño de estudio no experimental, por lo tanto, se analiza los acontecimientos de como suceden en contexto natural, y es de tipo transversal porque se toma información una sola vez por un determinado tiempo, con el fin de analizar las variables en estudio (Hernández , Fernández, & Baptista , 2014), la población de estudio está conformada por sujetos, específicamente por los galponeros de la empresa Granja Avícola Alejandro, para lo cual se toma la información del rol de pagos del último mes de dicha empresa.

Por cuanto, la delimitación de la población del objetivo de estudio es de doce personas, con el fin de tomar sus perspectivas en el ambiente laboral, que se encuentran actualmente, por lo tanto, el presente estudio no tiene muestra poblacional.

Para recabar información se aplica un cuestionario que trata exclusivamente de actividades que generan estrés en el desempeño laboral en la organización en

estudio, este test fue estructurado con información tomada de la OMS, además, fue evaluado por el Psicólogo Industrial Juan Pablo Pérez Bayas, quien dio el visto bueno para su aplicación. El test fue estructurado por preguntas cerradas en las cuales se dividieron en categorías importantes como:

- Clima Organizacional
- Estructura Organizacional
- Territorio Organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de Cohesión
- Respaldo del grupo

Dichas categorías son importantes para conocer en cuál de ellas se disminuye el nivel de estrés. El test está organizado con varias categorías de respuesta y por la escala de Likert, valorada del uno al siete, si uno nunca y siete muy frecuente, esta herramienta permite medir el grado de conformidad del encuestado con respecto a las variables consideradas en el estudio y en relación a la problemática de la investigación, la encuesta, que se aplica a los empleados de la empresa anteriormente mencionada se desarrolla de acuerdo al problema identificado, variables en estudio y a la teoría precisa y a la población con el objetivo de obtener una información veraz y confiable, con el fin de obtener resultados válidos, y de acuerdo a eso tomar las medidas correctivas con el personal de talento humano de la empresa.

2.2. Análisis e interpretación de resultados

El instrumento de medición de estrés aplicado para la recolección de información es el test (Anexo 2) aplicada a los empleados (galponeros) de la Granja Avícola Alejandro, a través de un cuestionario de preguntas cerradas para conocer la situación actual sobre la existencia del nivel de estrés laboral, da lugar a una obtención de datos verificables y cuantificables, busca así una solución para el

problema del nivel de producción. Además, se realiza una encuesta al personal administrativo de la organización que son 4 personas: jefe de producción, jefe de personal, jefe de ventas y al propietario con el fin de conocer el apoyo que brindan a los subordinados en el ámbito laboral.

El instrumento fue aplicado a los colaboradores de la empresa en estudio, se obtiene como resultado un nivel intermedio de estrés laboral por lo cual se logra identificar la existencia de dicho trastorno afecta directamente al nivel de producción. A través de una Hoja de cálculo, en la cual consta un software que permite realizar un análisis de 25 preguntas en la escala de Likert da como resultado una tabla cuantifica el nivel de estrés de noventa y seis sobre ciento setenta y cinco y un gráfico interpretativo da a conocer los siete puntos más importantes.

Tabla 2. Tabla de puntuación para determinar el nivel de estrés

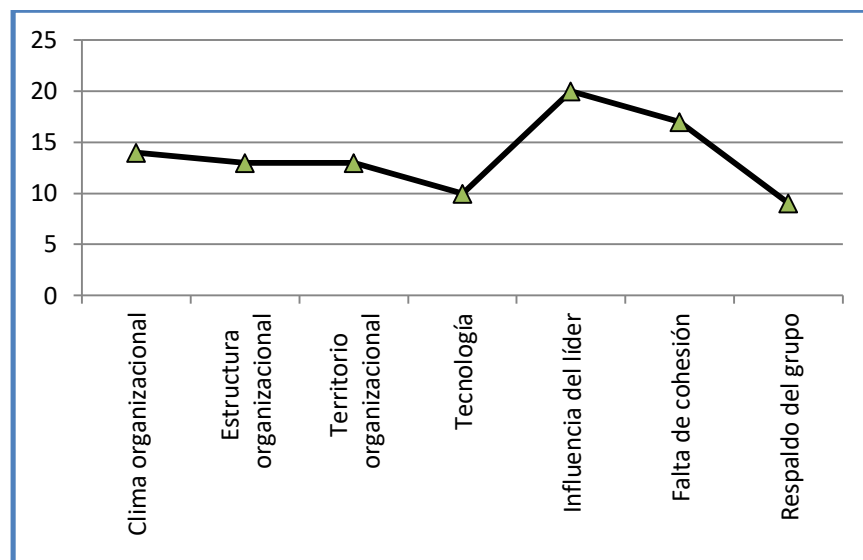
INFORME GENERAL	GRUPAL
Clima organizacional	14
Estructura organizacional	13
Territorio organizacional	13
Tecnología	10
Influencia del líder	20
Falta de cohesión	17
Respaldo del grupo	9
TOTAL DE PUNTUACIÓN POR GRUPO	96

Fuente: elaboración propia

En el informe general se logra observar una puntuación parcial total de 96 puntos de 175 evaluados en total.

La tabla anterior presenta, los ítems que generan estrés en los trabajadores de la granja avícola Alejandro se observa que: en el clima organizacional aparece una puntuación de 14 puntos, la estructura y territorio organizacional con 13 puntos, tecnología 10 puntos, influencia del líder 20 puntos, falta de cohesión sobre 17 puntos y por último respaldo del grupo por 9 puntos, se detalla a continuación en la ilustración 1.

Ilustración 1 Gráfico de puntuación



Fuente: elaboración propia

Es importante interpretar la influencia del líder porque tiene un puntaje importante de veinte puntos, si un ítem que genera demasiado estrés en los trabajadores porque existe falta de comunicación entre el líder y sus colaboradores, falta de flexibilidad laboral en actividades organizativas; afecta la capacidad de motivar a los empleados a cumplir con los propósitos de la organización.

Sin dejar de lado, también, la puntuación de nueve puntos que existe en el respaldo del grupo, si el ítem que menos estrés genera interpreta que los colaboradores tienen una buena comunicación y comparten ideas que crean un grupo de trabajo organizado que forma efectividad y eficiencia, esto se detalla a continuación en la tabla 3.

Tabla 3. Nivel de estrés

NIVEL DE ESTRÉS	RANGO
Nivel de estrés BAJO	0 A 90
Nivel de estrés INTERMEDIO	91 A 116
Nivel de estrés MEDIO ALTO	117 A 152
Nivel de estrés Alto	153 A 175

Fuente: elaboración propia

En la tabla de puntuación para determinar el nivel de estrés da un resultado de 96 puntos sobre 175 puntos, por lo cual se logra interpretar un rango de estrés intermedio según la tabla presentada anteriormente.

Por otra parte, se analiza de igual manera la gestión de producción realizan una encuesta al equipo administrativo (4 personas) analizan cuatro temas fundamentales, se realizan 3 preguntas de cada tema:

1. Sobrecarga Laboral

Las cuatro personas encuestadas si el cien por ciento de la población manifestaron que los empleados a su cargo trabajan ocho horas al día por lo, que se descarta la existencia de sobre carga laboral lo cual sería un factor positivo que no incide con el estrés laboral.

2. Medición de la Satisfacción Laboral

En este aspecto se evidencia que tres de las cuatro personas que conforman el departamento administrativo, que corresponde al 75% tiene una gran entrega con sus subordinados brindan su ayuda permanente en la realización de sus actividades y colaboran siempre con la comodidad del empleado.

3. Relaciones personales

En este aspecto el ciento por ciento de los servidores administrativos manifestaron que existe evidencia una gran relación empleador empleado y se observa claramente día a día y la respuesta del equipo administrativo corrobora con la información.

4. Atención a la Familia

El cien por ciento del personal administrativo de la empresa siempre se ha caracterizado por brindar una calidez a sus empleados y sus familias realizan siempre actividades extralaborales en las cuales se incluye a las familias y empleados.

A partir de los datos obtenidos con la indagación realizada en la empresa, en el siguiente capítulo se pretende estructurar un modelo que cumpla con las necesidades de la empresa, con el fin de disminuir el estrés laboral en los colaboradores.

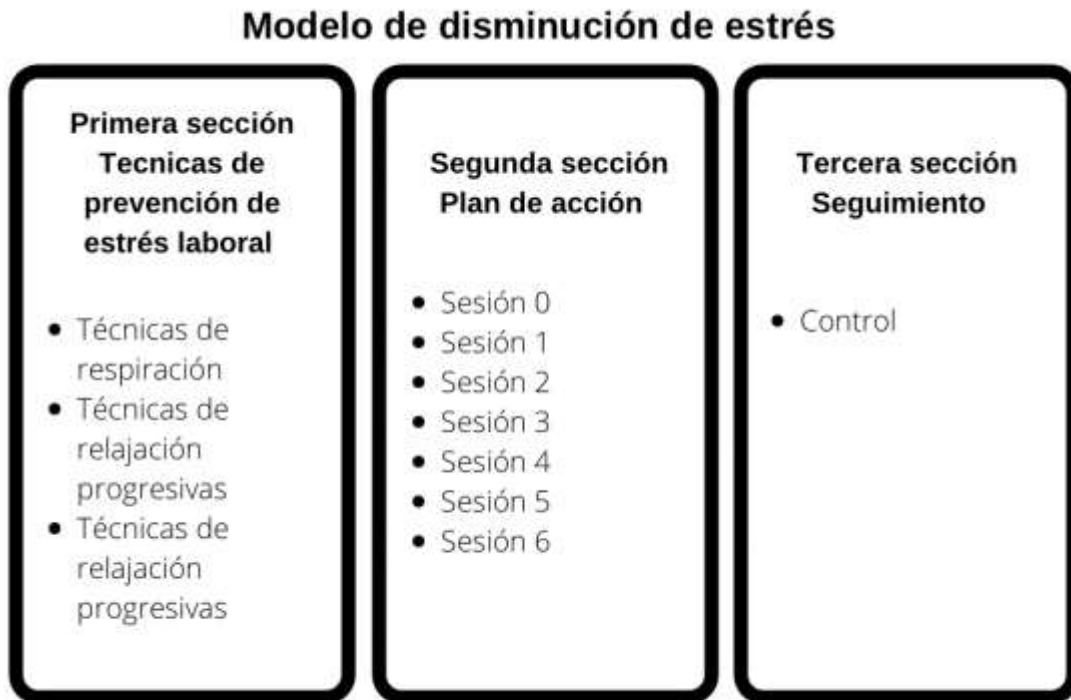
CAPITULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

A partir del estudio realizado sobre las variables se logra llegar a la conclusión de que en la granja avícola Alejandro los empleados poseen un nivel intermedio de estrés y a consecuencia de dicho trastorno se obtiene un bajo nivel de producción, que se observa en la Tabla N°17 de metas de producción de Pollas Lohman Brown de la Granja Avícola Alejandro (anexo) que afecta directamente a la rentabilidad de la empresa. A través del test de la organización mundial de la salud mediante el análisis de cada ítem, en la tabulación se determina una afectación en el ambiente y clima laboral de la población en estudio es por ello, que se sugiere un modelo de equidad conjuntamente con técnicas en relajación y pro-mejoras del clima laboral por consiguiendo disminuir el estrés y elevar el desempeño.

Modelo de Equidad:

A los individuos no solo les interesa la simple satisfacción de sus necesidades, sino, también, que el sistema de recompensas (de todo tipo) sea justo. La teoría de la equidad plantea que los individuos juzgan la justicia comparan sus aportaciones a la empresa con el rendimiento que reciben, además, comparan ese margen con el de otras personas. Si la persona percibe que hay desigualdad tratara de restaurar el balance perdido. Además, exponer el siguiente modelo que pretende cubrir todas las necesidades y sobre todo llevar a los empleados a un ambiente laboral adecuado.

Ilustración 2. Modelo de disminución del estrés laboral



Fuente: elaboración propia

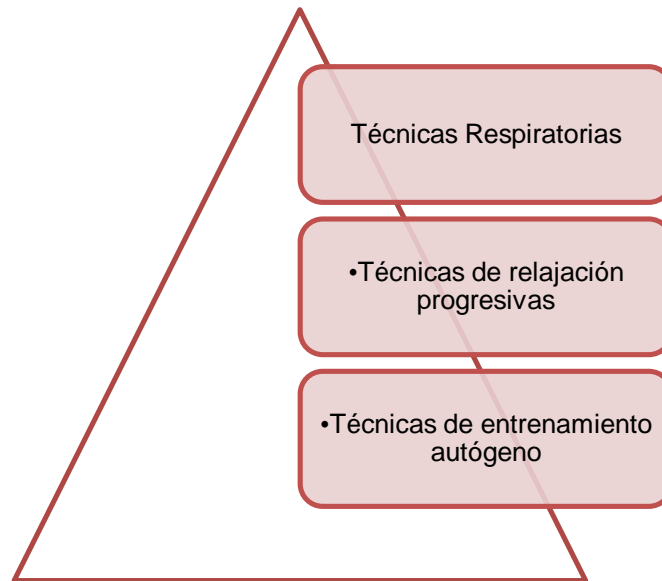
El modelo a poner en práctica responde a las necesidades de la empresa y de los trabajadores con el cual se pretende disminuir esta problemática, para ello es importante la prevención con el objetivo de evitar padecimientos, que se presentan más adelante en torno al trabajo que podrían incapacitar a los empleados en el desarrollo de diferentes áreas de su vida: personal y laboral la importancia de un trabajo preventivo en el estrés laboral trae consigo grandes beneficios para la empresa, porque esto incide en mejorar la salud mental y calidad de vida de los trabajadores.

3.1. Técnicas de prevención de estrés laboral

Estas técnicas permiten controlar emociones, buscan un mayor bienestar físico, además, los estudios demuestran, que se crea una ventaja al usar las técnicas, mejorar condiciones y ambiente de trabajo siempre y si estén sujetas al esquema en

relación a las exigencias laborales, las acciones eficaces demuestran un éxito económico a la empresa al mejorar el estado de ánimo y el bienestar de los trabajadores disminuye enfermedades, remite el ausentismo elevan la productividad y mejoran la calidad del trabajo.

Ilustración 2. Técnicas de prevención de estrés laboral



Fuente: elaboración propia

- **Técnicas respiratorias** (útiles en procesos de ansiedad, resentimiento y cansancio crónico)

Estas técnicas logran dar un estado de paz mental en la cual la presión arterial baja completamente. Este modelo es considerado un arte practicado en Asia por siglos, los monjes y yoghis tienen resultados increíbles y está demostrado científicamente que esto ayuda a bajar tensión y aumentar tiempos de respuesta y a un mejor razonamiento lógico por ello esta técnica tiende a tener un gran impacto sobre el estrés reduciéndolo de manera favorable para todos los practicantes de la misma.

- **Técnicas de relajación progresivas** (útiles en depresión, fobias, miedos, hipertensión e insomnio)

La relajación progresiva es una técnica de reducción de la activación fisiológica que ha demostrado ser eficaz para el tratamiento de los trastornos de ansiedad y otros desórdenes emocionales, por ello es tomada en cuenta para ser aplicada en la empresa por razones clara y beneficiosas para la organización aparte de disminuir el nivel de producción ayuda a superar fobias, miedos y tienen , también, una alto grado de pérdida de hipertensión e insomnio esto la hace una herramienta perfecta para atacar varios problemas que aquejan a los trabajadores de la empresa y afianzan las relaciones con la alta gerencia y las relaciones personales.

- **Técnicas de entrenamiento autógeno** (útiles en tensión muscular fatiga, insomnio y alteraciones de sueño)

La relajación es un estado de acceso a través de técnicas muy diversas; además, es un estado al que muchas personas desean llegar, aquejados especialmente de estrés. Una de las técnicas para conseguir llegar a él es el Entrenamiento autógeno de Schultz, este tipo de entrenamiento pretende conseguir la relajación en el individuo practicante (empleado), pero, también, otros objetivos más profundos.

Este ejercicio más que reducir el estrés laboral aporta a un mayor y mejor rendimiento en el trabajo logran, también, la estimulación de neuronas, lo que logra con esto es obtener mayor agilidad dentro del trabajo y, también, poner atención a los pequeños detalles que marcan la diferencia en las labores reduce errores, aumenta la concentración mental otro factor importante de esta técnica es la supresión de la sensación de dolor por ello es aplicable y muy útil dentro de la empresa.

Como la mayoría de los participantes de la encuesta expresaron sentir estrés laboral a causas de las relaciones interpersonales, es importantes tratar temas como las habilidades sociales, la empatía y la autorregulación algunos ejes que componen la

inteligencia emocional, esto, también, relacionado a que uno de los temas que más les gustaría tratar a los participantes es el manejo de las emociones.

En el diseño del programa es importante se agregue un módulo donde los coordinadores como líderes de grupo sean entrenados para manejar estrategias para la prevención del estrés a nivel grupal por lo cual en la mayoría de los participantes incluidos los mismos líderes de grupo, consideran que es importante manejar este tipo de información. La frecuencia de los programas de intervención de acuerdo a lo que expresaron los empleados se realiza una vez a la semana, en lapsos de 1 hora, en este espacio de tiempo es importante destinar por lo menos 15 minutos de los módulos para poner en práctica algunas técnicas de relajación que fue otro de los temas que les interesa abordar.

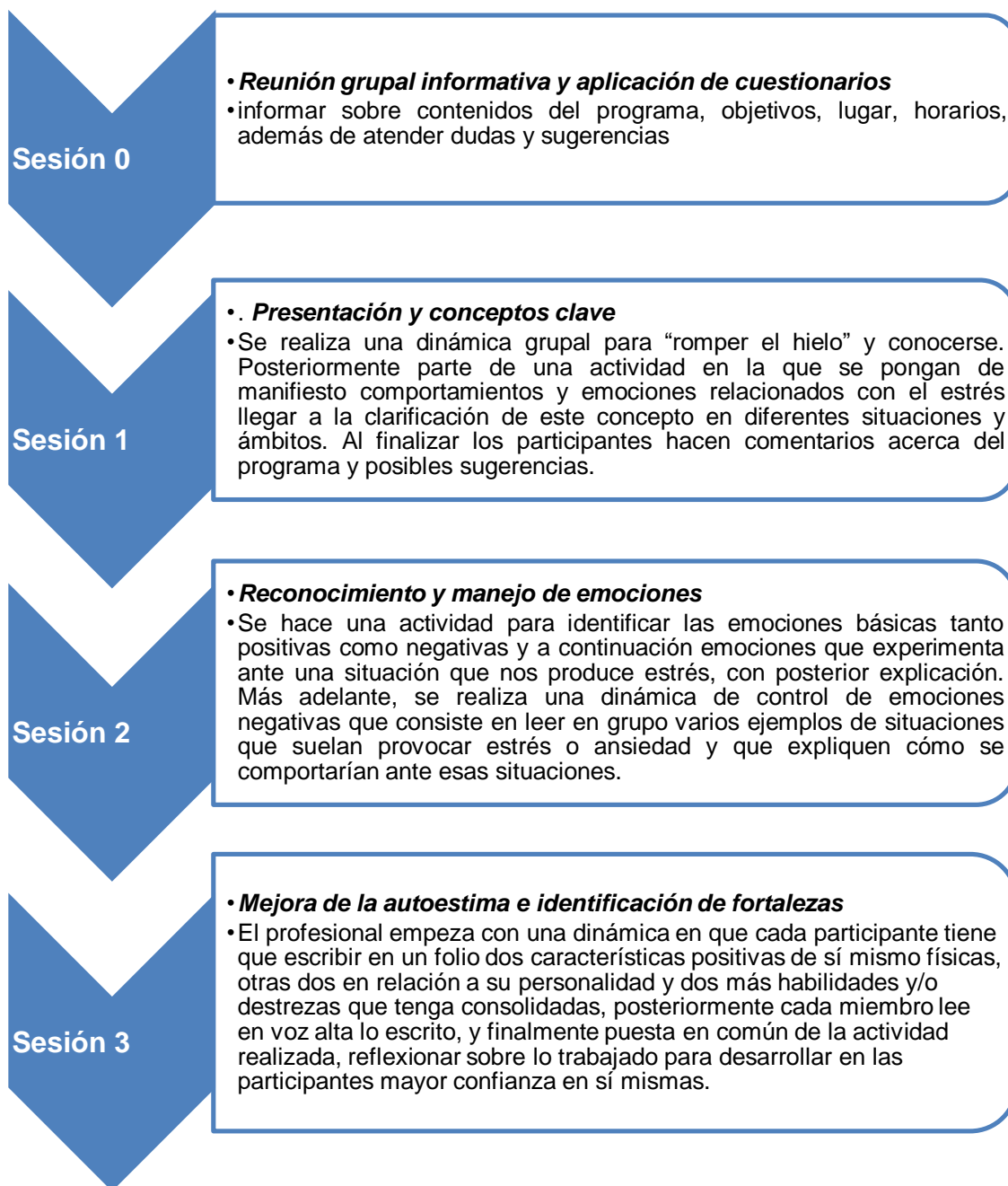
Es posible que muchos de los empleados no se sientan motivados en acudir en horarios extralaborales a sesiones, por tanto, el diseño del programa es elaborado para aplicarlo durante la jornada laboral. En cuanto a logística es claro que hay espacios en la organización, que se prestan para ser asignados y aprovechar para ser espacios de intervención. A la mayoría de encuestados les interesa que el programa esté acompañado de algunos materiales didácticos, sin embargo, las opiniones de qué materias promoverían el programa fue repartidas, por tanto, se decidió incluir materiales, que se adapten de acuerdo a cada módulo, como por ejemplo: en actividades de relajación se toma en cuenta pequeñas pelotas antiestrés, aunque parezca mentira realizar el simple gesto de apretar una bola ayuda a aliviar las tensiones sufridas durante la jornada laboral.

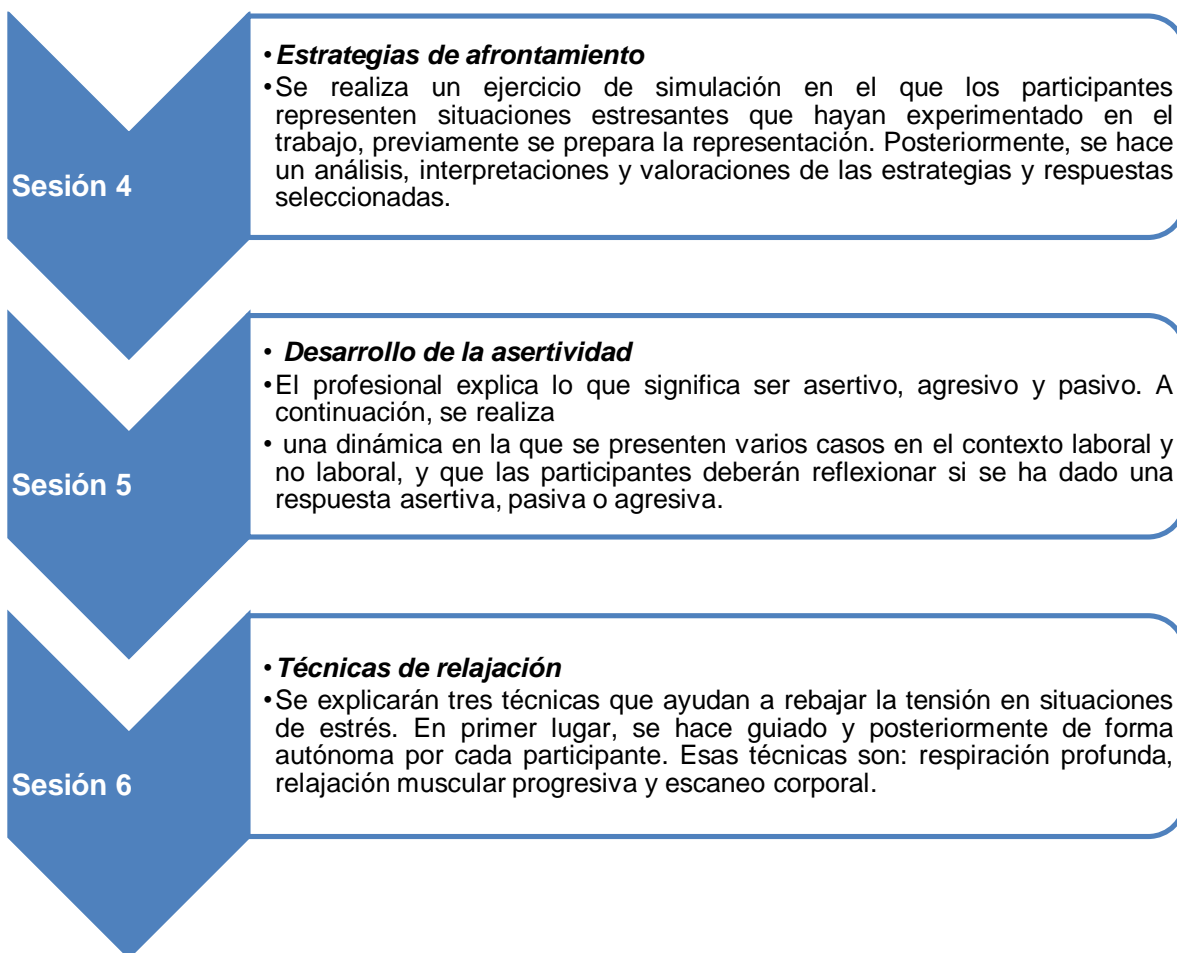
3.2. Plan de acción para disminución de estrés laboral

El programa de prevención tiene una duración de 3 meses y consta de 6 sesiones (sin contar la reunión inicial informativa), las sesiones serán cada dos semanas. Cada sesión tiene una duración de una hora y media aproximadamente. Previo al comienzo se elabora un calendario indican los días y horas que tendrán lugar las

sesiones, aunque este ser modifica al tomar en cuenta la disponibilidad de las participantes y del profesional. A continuación, se detalla en una tabla los contenidos de cada sesión y posteriormente se explican los objetivos y actividades de las sesiones:

Ilustración 3 Técnicas de reducción de estrés





Fuente: elaboración propia

3.3. Seguimiento

En esta fase, para dar un oportuno seguimiento al plan de acción para disminución de estrés laboral en la Granja Avícola Alejandro, se sugiere elaborar un informe como se observa en el siguiente cuadro con cada una de las actividades del plan de prevención y sus respectivas evidencias, con el objeto de dar un adecuado acompañamiento al proceso y saber si todas las acciones se desarrollan a cabalidad.

Tabla 4 Plan de acción

Fuente: elaboración propia

Actividad	Detalle	Objetivo	Responsable	Recursos	Frecuencia	Modo de control
Pausas Activas	El departamento de talento humano selecciona una persona diferente dentro del área de producción para que guíase las pausas activas cada semana. Las pausas activas, se realizarán en la mitad de las jornadas de cada día asignado y duran aproximadamente 15 minutos. Las pausas activas incluirían ejercicios de relajación en conjunto con técnicas de respiración.	Estipular horas de pausas activas para todos los trabajadores. Prevenir el Agotamiento Emocional.	Recursos humanos	Bebida hidratante Lugar de trabajo	Semanal	Fichas de observación. Registro de verificación
Relajación y meditación	Se necesita la colaboración de todo el equipo de producción. Esto es realizado una vez por semana, en un tiempo estimado de 10 a 15 minutos por sesión	Prevenir medios y altos niveles de estrés. Prevenir el Agotamiento	Recursos humanos	Colaboración del personal. Lugar de trabajo	Semanal	Registro de asistencia
Ejercicio de respiración de Belisa Vranich	Esta técnica de relajación es utilizada por los soldados en combate, y demuestra ser altamente eficaz en la reducción de tensión	Prevenir el Agotamiento Emocional, el Distrés General y el Malestar Psicológico	Recursos humanos	Colaboración del personal. Lugar de trabajo	Semanal	Registro de verificación
Entrenamiento asertivo	Todo el personal participa en este entrenamiento. El mismo es dividido en varias etapas, las mismas que son: 1. Identificar los estilos básicos de la conducta interpersonal. 2. Desarrollo del lenguaje corporal adecuado. 3. Describir las situaciones problemáticas. 4. Identificar las situaciones en las cuales, se desea ser más asertivos	Prevenir la Despersonalización para mejorar la Capacidad de afrontamiento y la Realización personal	Recursos humanos	Colaboración del personal.	Mensual	Registro de verificación

CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica del estrés laboral y la gestión de producción a través de diferentes fuentes bibliográficas, describen al estrés laboral como un proceso psicológico que afecta al trabajador en forma de una amenaza a la salud, se obtiene como resultado un desequilibrio emocional que afecta directamente a la organización de la empresa. El estrés es un problema creciente que si no se trata con rapidez llega a causar índice de ausentismo, baja productividad, y accidentes laborales, pero sobre todo un bajo desempeño en el mismo, reflejan importantes pérdidas económicas en la empresa.
- El diagnóstico de la situación actual en la empresa Granja Avícola Alejandro, determina que dicha organización cuenta con un nivel intermedio de estrés en sus colaboradores, debido a los principales aspectos derivados del clima laboral en el cual se encuentran, falta de comprensión con el líder de la organización, carencia de espacios recreativos en las horas de descanso de los trabajadores; es por ello que en el cuestionario de estrés aplicado da como resultado 96 de 175 puntos evaluados en diferentes aspectos, concluye el test que existe un nivel de estrés persistente en el área ya mencionada.
- Al aplicar las técnicas y procedimientos mostrados en el capítulo anterior se logra disminuir y prevenir el estrés en los trabajadores para que, con técnicas de relajación, respiración y diferentes actividades que les permitan distraerse en su lugar de trabajo, logran rendir más física y mentalmente en su lugar de trabajo. Además, de elevar el nivel de producción da como resultado un nivel alto en ventas por lo cual la empresa mejoraría su rentabilidad.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la empresa Granja Avícola Alejandro dar una charla sobre el estrés laboral, abarcan causas y consecuencias que este fenómeno ocasiona no solo laboralmente sino, también, en el aspecto personal. A fin de que ellos contrarresten este problema en caso de llegar a tenerlo, ya sea realiza actividades relacionadas con el trabajo y en su vida personal.
- Además, se considera ejecutar el test realizado por lo menos unas 3 veces en el año para conocer de manera cercana en que falla en la empresa con el talento humano y así prevenir problemas futuros que afectarían a la organización a corto o largo plazo.
- Se sugiere, también, crear espacios y tiempos en los cuales los trabajadores interactúen entre sí, conversar sus problemas, practicar técnicas de relajación y respiración, con el objetivo de cuidar su salud mental. Se toma en cuenta, también, se contrataría a un profesional que les ayude con problemas laborales y personales, se preocupa así de la autoestima de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

Ángulo, R., Bayona, J., & Esparza, M. (2014). Estrés Laboral en el sector servicios. *Revista de la División de Ciencias Económicas y Administrativas*, 6, 351-366. doi: <https://doi.org/10.15332/rl.v0i6.1461>

Cochabamba, B. (julio-diciembre de 2007). El Estrés Laboral como síntoma de una empresa. *Perspectivas*(20), 55-66. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331005>

Escudero, J. (2009). *Gestión de Aprovisionamiento*. Madrid: Paraninfo.

Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2017). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 47-60. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>

García, C. (2006). *Estrés laboral en personal de la Unidad de Emergencia Gineco-obstétrica*. Universidad Austral de Chile., Facultad de Medicina. Chile: Hospital Clínico Regional Valdivia. Recuperado el 16 de septiembre de 2021, de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fmg216e/doc/fmg216e.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (I. E. S.A., Ed.) México, Distrito Federal, Mexico: Mc Graw Hill.

Lamata, E. (2012). El estrés laboral le cuesta a Europa 20.000 millones de euros al año. *El Economista*. Obtenido de <https://www.economista.es/gestion-empresarial/noticias/4269095/09/12/El-estres-laboral-le-cuesta-a-Europa-20000-millones-de-euros-al-ano.html>

Mansilla, F. (27 de Junio de 2019). *Madrid Salud*. Recuperado el 04 de Septiembre de 2021, de <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>

Moreno , B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo* , 57. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Muñoz, B. (2018). *Evaluar el Nivel de Estrés Laboral de los Empleados de la Empresa Multicable Del Ecuador*. Universidad Central del Ecuador, Quito.

Organización Mundial de la Salud. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Francia: Ediciones de la OMS. Obtenido de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1

Organización Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (18 de Abril de 2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 04 de Septiembre de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Peiró, J. (1999). *Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56184514/Deseñadores_del_estres_laboral-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1633022051&Signature=euj8xQFeMfIZoWqT26xkzjOBIRQa93~RZw~AKSipl2kQGf~0JlCgjZ-JwKvHX2RkKxtpB3ba0INMjbuOEEFNiYVeCgod9YYPmngm~WY~O~xYhc~5BceAcAfeUJ


Pérez. (2003). *funcion de produccion*.

Rodríguez, D. (20 de 02 de 2016). *ALTO NIVEL*. Obtenido de <https://www.altonivel.com.mx/liderazgo/management/55565-empleados-estresados-baja-productividad-y-danos-en-la>

ANEXOS*Tabla 5 Listado de la población*

POBLACIÓN
Caisa Sisa Mery Viviana
Cuno Guaypatin Carmen Faviola
Fernández Zhumi Doris Lastenia
Freire Ramírez Carlos Alberto
Gómez Gómez Robinson Fernando
Gómez Jogacho David Gladimiro
Gómez Velastegui Irlanda Noemi
Guapisaca Allqui Alex Danilo
López Durán Diego Geovanny
Pilco Sisa Alfredo Fabian
Pilco Sisa Miguel Ángel
Saltos Luzuriaga Rocío del Carmen

TEST SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

							
Estrés laboral granja avícola Alejandro							
Encuesta galponeros							
<p>Introducción: La presente encuesta tiene la finalidad de recopilar información sobre la existencia de estrés laboral en el talento humano de la empresa.</p> <p>Instrucciones: lea detenidamente y marque con una x su respuesta tome en cuenta lo siguiente:</p>							
<p>1 si la condición NUNCA es fuente de estrés. 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés. 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés. 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés. 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés. 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés. 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.</p>							
1 Edad							
<input type="checkbox"/> Entre 20 y 30 <input type="checkbox"/> Entre 31 y 40 <input type="checkbox"/> Entre 41 y 50 <input type="checkbox"/> Entre 51 y 60							
2 Nivel de instrucción							
<input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Superior <input type="checkbox"/> Otros							
	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
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 ser 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 si es necesario.							
24. La cadena jerárquica no se respeta.							
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

Ficha de validación del test

DATOS GENERALES				
Fecha de Informe	25/10/2021	No. De Informe	PE-2021-016-JPPB	
Profesional Responsable de la Validación	Nombre	Contacto		Cargo
		Contacto Telefónico	Correo Electrónico	
	JUAN PABLO PÉREZ BAYAS	098601914	juanppb@msn.com	Psicólogo Educativo y Orientador Vocacional
Validación dirigida a:	Nombre	Contacto		Título
		Contacto Telefónico	Correo Electrónico	
	ERIK ALEJANDRO GUERRERO SALTOS	093 929 4493	erik.a.guerrero.s@pucesa.edu.ec	Licenciatura en Administración de empresas

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

1. ANTECEDENTES

Tomado de El impacto del medio ambiente ocupacional es estudiado bajo el término de factores psicosociales o riesgos de trabajo psicosociales. La mayoría de los estudios sobre la salud de los trabajadores consideran al estrés como uno de los factores psicosociales más nocivos (1,2,3). El ambiente laboral representa la manera de expresión del hombre en su esfera social y económica, donde se producen y reproducen las vivencias e ideas sobre la salud, la seguridad emocional, la autoestima, la expectativa de logro, el prestigio social, la comunicación, etc., y donde se presenta un peculiar proceso de estrés, nombrado indistintamente estrés laboral o distrés (4).

El estudio del estrés organizacional ha sido de especial interés para los estudiosos de la salud de los trabajadores, y sus efectos han sido nocivos tanto para la producción como para la convivencia social de los miembros de la organización laboral y su salud. Este interés, por tanto, ha permitido desarrollar modelos de cierta complejidad capaces de explicar los principales factores psicosociales generadores de estrés en el medio ambiente de trabajo y la percepción o respuesta del individuo. Desde los años 60's del siglo pasado se han generado un sinnúmero de artículos relacionados a la medición de los efectos adversos de las condiciones de trabajo para la salud del trabajador. Desde entonces se ha tratado de conformar modelos teóricos explicativos del estrés, tales como la Teoría de Adecuación Persona-Trabajo (5, 6, 7), la cual establece que una discrepancia entre demandas del entorno y las capacidades individuales se originan reacciones de estrés mental o físico (8, 9), es decir, la reacción de estrés se produce si las demandas evaluadas por la persona agotan o exceden los recursos con los que cuenta para afrontar la situación. El modelo teórico de "Demanda-Control" (10) establece que el control se asocia positivamente con la satisfacción en el trabajo, compromiso, implicación, rendimiento y motivación, en tanto que bajos niveles de control suele generar síntomas somáticos, distrés emocional, estrés del rol, absentismo y movilidad (11). Una

combinación de alta demanda con alto control llevaría a un trabajo muy productivo (un “eustres”), la combinación más perjudicial estaría dada por un trabajo muy demandante con un escaso control del mismo.

Más recientemente se ha desarrollado la teoría del Esfuerzo-Recompensa (12, 13, 14), con respecto a la relación entre el ambiente del trabajo y la salud del empleado. Esta teoría determina que las características contextuales de la situación laboral son relevantes en el proceso de estrés; tales como la cultura organizacional y ética, el estilo de dirección, la estructura jerárquica, la implicación de los sindicatos, la seguridad en el trabajo, la perspectiva de la trayectoria laboral, el salario, la tarea, etc. El desequilibrio percibido ocurre si el esfuerzo extrínseco es desgastante durante el trabajo (ejemplo, la presión de tiempo, las demandas crecientes, responsabilidad) y no corresponde con la recompensa que obtiene. Como resultado, el empleado siente que su posición social se amenaza, produciéndole estrés, cambios en la actividad fisiológica y eventualmente enfermedad cardiovascular. Según esta teoría hay tres tipos de recompensa: 1) estatus o posición en la organización, 2) recompensa de la estima, y 3) gratificación monetaria (15).

Bajo este modelo se desarrolló el Cuestionario del Desequilibrio de la Recompensa del Esfuerzo (Effort-Reward Imbalance Questionnaire) del cual han derivado diversas versiones y se ha traducido del alemán, al holandés, inglés y español (16, 17,18). Ha demostrado tener confiabilidad calculada por el Alpha de Cronbach $\alpha=0.70$ o superior, y validez factorial sobre 0.90 (19). De este cuestionario se desarrolló el empleado por la OIT/OMS sustentado por Ivancevich & Matteson en 1989, aplicado en el método llamado de Michigan (20). La versión en español no ha tenido la adaptación ni validación adecuada. El cuestionario pretende medir estresores organizacionales, grupales e individuales. Entre los estresores organizacionales están: el clima, la estructura, el territorio, la tecnología y la influencia del líder. Los aspectos individuales hacen referencia a ambigüedad del rol, conflicto de rol, sobre carga de trabajo, los relativos al desarrollo de la carrera y responsabilidad por otras personas. Por último, los estresores grupales incluyen la cohesión y respaldo. Esta versión está constituida por 55 ítems y se ha aplicado en diversos trabajadores (21,22, 23, 24), pero se desconocen los análisis estadísticos de validez y

confiabilidad para la población mexicana.

Por estas circunstancias, el presente estudio pretende adaptar y validar la estructura factorial del Cuestionario de Estrés Laboral en su dimensión organizacional en la población antes mencionada.

2. OBJETIVO

Realizar la validación del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS mediante la aplicación a galponeros de la Avícola Alejandro dentro de la realidad ecuatoriana para que de esa manera se obtenga resultados que determinen niveles veraces de estrés.

3. ANÁLISIS TÉCNICO

El Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS consta de veinticinco ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo. Fue validado en una muestra de 38,072 trabajadores de todos los sectores de producción, por actividades, tamaño de las empresas, situación socioeconómica de la organización, edad, género, antigüedad en organización y puesto de trabajo de los sujetos. Su utilidad estriba en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales (27). Para cada ítem de la encuesta, se solicita siete opciones de respuesta (1 a 7) si la condición es desde nunca o hasta siempre.

Procedimiento: En la presente investigación el cuestionario de estrés laboral (OIT/OMS) se sometió a un análisis de contenido de acuerdo con los principios teóricos del Desequilibrio de la Recompensa del Esfuerzo, durante el cual se invitó a expertos a comentar la redacción y la relación con la dimensión organizacional. Como resultado de este análisis, se modificó la presentación de los ítems, pero se conservó la cantidad, el contenido y el orden de los mismos. La modificación en la redacción fue para señalar específicamente la relación del ítem con el estrés, porque no quedaba claro para los encuestados. Para fines de codificación se graduaron las opciones de respuesta de 0=nunca hasta 6=siempre. La aplicación se lleva a cabo en las instalaciones de la Avícola por los sujetos que llenaran los criterios de ser trabajador asalariado con una antigüedad no menor de seis meses. El llenado del mismo está supervisado por el responsable de la investigación, quien sólo intervino

para verificar que estuviera completo.

Análisis de datos: Se diseñó una base de datos con el paquete Excel para Windows en la cual se encuentra automatizada para el análisis estadístico.

Mediante cada uno de los ítems que serán aplicados a los trabajadores se muestran de manera explícita los factores estresores, de los cuales se mide los niveles de estrés, que se encuentran expuestos los trabajadores de la Avícola.

El cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS está adaptado a una realidad Latinoamérica de idioma español por lo que facilita la aplicación en los ambientes laborales de Ecuador y obtener resultados que aprecia de forma clara los niveles de estrés en los cuales se encuentran sometido las personas que laboran en la empresa

4. CONCLUSIONES


- Realizado el análisis de reactivo psicológico referente al test de estrés laboral, que se conoce como cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS se menciona que está adaptado a una realidad latinoamericana y aplicable al Ecuador
- Los ítems del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS son de fácil comprensión como su escala, para que de esa manera se aplique a los trabajadores de la empresa a ser investigada.

5. RECOMENDACIONES

- Se aplique a personal de la empresa con la debida explicación en cuestión de términos, la forma de aplicación y el tiempo de aplicación.
- Que cualquier inquietud o aclaración sea despejada a su debido tiempo y al mismo tiempo se aplicada de manera anónima para obtener resultados no sesgados.

6. FIRMA ELECTRONICA

DESARROLLO DEL DOCUMENTO			
ELABORADO POR:			
PELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	FECHA	FIRMA


PABLO PÉREZBAYAS	Psicólogo Educativo y Orientador Vocacional	25/10/2021	
------------------	---	------------	---

ÁREA	NÚMERO DE ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-28
Territorio organizacional	3, 15, 22	3-21
Tecnología	4, 14, 25	3-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3-21

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

Anexo 4

Encuesta de Gestión de producción granja avícola Alejandro

	
Gestión de producción granja avícola Alejandro	
Encuesta Directivos	
<p>Introducción: La presente encuesta tiene la finalidad de recopilar información sobre la gestión de los directivos de la empresa con relación a los empleados de la misma.</p> <p>Instrucciones: lea detenidamente y marque con una x su respuesta toma en cuenta lo siguiente:</p> <p>Casi siempre Usualmente verdad Ocasionalmente Usualmente no verdad Casi nunca</p>	
1 cargo desempeñado en la empresa	
<input type="checkbox"/>	Jefe de producción
<input type="checkbox"/>	Jefe de ventas
<input type="checkbox"/>	Jefe administrativo
<input type="checkbox"/>	Gerente propietario
2 Nivel de instrucción	
<input type="checkbox"/>	Primaria
<input type="checkbox"/>	Secundaria
<input type="checkbox"/>	Superior
<input type="checkbox"/>	Otros

--

Pregunta	Casi siempre	Usualmente verdad	Ocasionalmente	Usualmente no verdad	Casi nunca
Sobrecarga laboral					
sus empleados trabajan 8 horas al día.					
sus empleados trabajan 9 horas al día.					
sus empleados trabajan 10 horas o más al día.					
Medición de la satisfacción laboral					
El espacio en el que desenvuelven sus empleados es adecuado para realizar sus tareas diarias.					
Ayuda a sus empleados a realizar de mejor manera sus tareas.					
Ofrece usted a sus empleados la probabilidad de					

desempeñarse en áreas de agrado para ellos.					
Relaciones personales					
Respalda usted al 100% a sus empleados.					
Da usted apertura al dialogo rutinario con sus empleados.					
Suele usted brindar confianza de no divulgar situaciones personales de sus empleados					
Atención a la familia					
Se preocupa usted por los problemas personales y familiares de sus empleados.					
Realiza usted eventos para incluir a las familias de sus empleados.					
Es usted comprensible con problemas					

familiares, eventos de fuerza mayor y calamidades domesticas de sus empleados.					
--	--	--	--	--	--

Anexo 5

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Incidencia del estrés laboral en el nivel de producción en la granja avícola Alejandro

Estudiante: Erik Guerrero Fecha: 25 de octubre de 2021

Instrucciones:

Después de leer, analizar el instrumento de recolección de información “**Gestión de producción granja avícola Alejandro encuesta directivos**” y de cotejarlo con la matriz de consistencia adjunta, se le solicita puntuar, argumentar y de ser necesario realizar observaciones y sugerencias acorde a su criterio y experiencia.

Para cada criterio de validez considere la siguiente escala:

Nada aceptable	Poco aceptable	Regular	Aceptable	Muy aceptable
1	2	3	4	5

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación/Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Imparcialidad					x		
Congruencia				x		Existe congruencia en las preguntas planteadas	


Redacción				x		mpre se mejorar la redacción	Sobre todo se recomienda redactar de forma más clara y precisa la parte introductoria del instrumento
Orden				x		Existe un orden	
Presentación del instrumento			x			Es importante aclarar el objetivo de la encuesta	Actualizar que es lo que requiere conseguir

Pertinencia de las preguntas para la consecución de los objetivos de la investigación				x		Es importante aclarar cuál es el objetivo de la investigación.	Tanto en este documento como en la encuesta se mencionan diferentes textos que distraen un poco acerca de cuál es el objetivo de la investigación, sugiero se aclare estos detalles importantes
Pertinencia de las preguntas para la comprobación de las hipótesis de la investigación				x		No me ha hecho llegar cual es la hipótesis planteada	o sé si quizá este punto se deba reconsiderar
Total Parcial	1	0	6	12	5		
Total	24						

Calificación del Instrumento:

Puntuación Recibida (Sobre 35)	Porcentaje
24	68.6%

Escala			(X)
No válido - Reformular	De 7 a 13	20% - 39%	
No válido - Modificar	De 14 a 20	40% - 59%	
Válido - Mejorar	De 21 a 27	60% - 79%	x
Válido - Aplicar	De 28 a 35	80% - 100%	

Nombre del experto:	Aidee Llerena	
Formación Académica:	Magister	
Firma:		

Anexo 6

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Incidencia del estrés laboral en el nivel de producción en la granja avícola Alejandro

Estudiante: Erik Guerrero

Fecha: 25 de octubre de 2021

Instrucciones:

Después de leer, analizar el instrumento de recolección de información “**Gestión de producción granja avícola Alejandro encuesta directivos**” y de cotejarlo con la matriz de consistencia adjunta, se le solicita puntuar, argumentar y de ser necesario realizar observaciones y sugerencias acorde a su criterio y experiencia.

Para cada criterio de validez considere la siguiente escala:

Nada aceptable	Poco aceptable	Regular	Aceptable	Muy aceptable
1	2	3	4	5


Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación/Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Imparcialidad					X	Se evidencia que las preguntas no direccionan a una respuesta esperada	
Congruencia					X	Las preguntas son coherentes	

Redacción					X	La redacción es correcta	
Orden					X	Se mantiene un orden lógico	
Presentación del instrumento					X	La presentación es correcta	
Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación/Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Pertinencia de las preguntas para consecución de los objetivos de la investigación					X	Las preguntas propenden la consecución de los objetivos	
Pertinencia de las preguntas para la comprobación de la pregunta de investigación					X	Se evidencia pertinencia	
Total, Parcial					10		
Total	35						

Calificación del Instrumento:

Puntuación recibida (Sobre 35)	Porcentaje
35	100%

Escala			(X)
No válido - Reformular	De 7 a 13	20% - 39%	
No válido – Modificar	De 14 a 20	40% - 59%	
Válido – Mejorar	De 21 a 27	60% - 79%	
Válido - Aplicar	De 28 a 35	80% - 100%	X

Nombre del especialista:	Andrea González
Formación Académica:	Magister en Administración de Empresas
Firma:	

Anexo 7

Tabla 17: Metas de producción LOHMANN BROWN-CLASSIC
Semana 45 - 70

Edad en semanas	No. de huevos por A.A.	Fertura %		Peso de huevo g		Masa de huevo g/A.D. kg/A.A.	
		por A.A.	por A.D.	en Semanas	Acumulado	en Semanas	Acumulado
45	1630	90.2	92.6	45.1	60.8	60.3	9.88
46	1693	91.8	92.3	45.3	61.1	60.3	10.34
47	1755	89.4	91.9	45.5	61.2	60.3	10.75
48	1818	89.0	91.6	45.7	61.4	60.2	11.16
49	1880	88.6	91.3	45.8	61.5	60.1	11.57
50	1941	88.1	90.9	46.0	61.7	60.0	11.97
51	2002	87.6	90.5	46.1	61.8	59.8	12.38
52	2063	87.1	90.0	46.3	61.9	59.7	12.78
53	2124	86.6	89.6	46.4	62.1	59.6	13.18
54	2184	86.1	89.2	46.5	62.2	59.4	13.59
55	2244	85.6	88.8	46.6	62.3	59.2	13.99
56	2304	85.0	88.3	46.7	62.4	59.1	14.38
57	2363	84.5	87.8	46.8	62.5	58.7	14.78
58	2422	83.9	87.3	46.9	62.6	58.5	15.17
59	2480	83.3	86.8	47.0	62.8	58.2	15.56
60	2538	82.7	86.3	47.1	62.9	57.9	15.95
61	2595	82.1	85.7	47.2	63.0	57.6	16.34
62	2652	81.5	85.2	47.3	63.0	57.4	16.72
63	2709	80.9	84.6	47.4	63.1	57.1	17.10
64	2765	80.3	84.1	47.5	63.2	56.8	17.48
65	2821	79.7	83.6	47.6	63.3	56.5	17.86
66	2876	79.1	83.0	47.7	63.4	56.2	18.24
67	2931	78.5	82.5	47.8	63.5	56.0	18.61
68	2986	77.9	81.9	47.9	63.6	55.7	18.98
69	3040	77.3	81.4	48.0	63.6	55.4	19.35
70	3094	76.7	80.8	48.1	63.7	55.1	19.71

Edad en semanas	No. de huevos por A.A.	Fertura %		Peso de huevo g		Masa de huevo g/A.D. kg/A.A.	
		por A.A.	por A.D.	en Semanas	Acumulado	en Semanas	Acumulado
71	3147	76.1	80.3	48.2	63.8	54.8	20.08
72	3200	75.5	79.7	48.3	63.9	54.5	20.44
73	3252	74.9	79.2	48.3	63.9	54.1	20.80
74	3304	74.3	78.6	48.4	64.0	53.8	21.15
75	3356	73.7	78.1	48.4	64.1	53.5	21.51
76	3407	73.1	77.5	48.5	64.2	53.1	21.86
77	3458	72.5	77.0	48.5	64.2	52.8	22.21
78	3508	71.9	76.4	48.6	64.3	52.4	22.55
79	3558	71.3	75.9	48.6	64.3	52.1	22.89
80	3608	70.7	75.3	48.7	64.4	51.7	23.23
81	3657	70.1	74.8	48.7	64.5	51.4	23.57
82	3705	69.5	74.2	48.8	64.5	51.0	23.91
83	3754	68.9	73.6	48.8	64.6	50.7	24.24
84	3802	68.3	73.1	48.9	64.6	50.3	24.57
85	3849	67.7	72.5	48.9	64.7	50.0	24.89
86	3896	67.1	71.9	49.0	64.7	49.6	25.22
87	3942	66.5	71.4	49.0	64.8	49.1	25.54
88	3989	65.9	70.8	49.1	64.8	48.9	25.86
89	4034	65.3	70.2	49.1	64.9	48.6	26.17
90	4080	64.7	69.7	49.2	64.9	48.2	26.49
91	4125	64.1	69.1	49.2	65.0	47.8	26.80
92	4169	63.5	68.5	49.3	65.0	47.5	27.11
93	4213	62.9	67.9	49.3	65.1	47.1	27.41
94	4257	62.3	67.4	49.4	65.1	46.8	27.72
95	4300	61.7	66.8	49.4	65.2	46.4	28.02



PRODUCCION DE AVES DE POSTURA



Número de aves	56000	Galpón 1,2,3,4		
Edad en semanas	Meta de huevos por ave	Meta total de producción	Producción de huevos (Galpón 1-2-3-4)	Producción total
45	163	9128000	145	8120000
46	169,3	9480800	147	8232000
47	175,5	9828000	152	8512000
48	181,8	10180800	163	9128000
49	188	10528000	170	9520000
50	194,1	10869600	175	9800000
51	200,2	11211200	182	10192000
52	206,3	11552800	187	10472000
53	212,4	11894400	189	10584000
54	218,4	12230400	201	11256000
55	224,4	12566400	206	11536000
56	230,4	12902400	210	11760000
57	236,3	13232800	214	11984000
58	242,2	13563200	219	12264000
59	248	13888000	223	12488000
60	253,8	14212800	230	12880000
61	259,5	14532000	232	12992000
62	265,2	14851200	245	13720000
	3868,8	216652800	3490	195440000

378,8 **21212800**

**DIFERENCIA EN
PRODUCCIÓN**