



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Estrés laboral y el desempeño del personal de la industria alimenticia
BRAMS de la ciudad de Machala.**

**VALAREZO MERINO ALVARO ANDRES
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**LANDIN CHALEN ESPERANZA ESTEFANIA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Estrés laboral y el desempeño del personal de la industria
alimenticia BRAMS de la ciudad de Machala.**

**VALAREZO MERINO ALVARO ANDRES
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**LANDIN CHALEN ESPERANZA ESTEFANIA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**Estrés laboral y el desempeño del personal de la industria
alimenticia BRAMS de la ciudad de Machala.**

**VALAREZO MERINO ALVARO ANDRES
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**LANDIN CHALEN ESPERANZA ESTEFANIA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

JAYA PINEDA IDDAR IVAN

**MACHALA
2022**

proyecto integrador

por Alvaro Valarezo - Landín

Fecha de entrega: 12-sep-2022 09:15a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1897974602

Nombre del archivo: Proyecto_Integrador_Corregido.docx (602.8K)

Total de palabras: 9029

Total de caracteres: 50953

proyecto integrador

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 2 | Submitted to Universidad Nacional de Educación Trabajo del estudiante | <1% |
| 3 | repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet | <1% |
| 4 | repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 5 | repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 6 | repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet | <1% |
| 7 | repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 8 | publiensayos.com Fuente de Internet | <1% |
| 9 | repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet | <1% |

<1 %

10

Submitted to Universidad Catolica De Cuenca

Trabajo del estudiante

<1 %

11

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1 %

12

docplayer.es

Fuente de Internet

<1 %

13

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

Submitted to Universidad Católica de Santa María

Trabajo del estudiante

<1 %

15

repositorio.ug.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

16

repositorio.espam.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

17

repositorio.uta.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

18

baixardoc.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 15 words

Exclure bibliografia

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, LANDIN CHALEN ESPERANZA ESTEFANIA y VALAREZO MERINO ALVARO ANDRES, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Estrés laboral y el desempeño del personal de la industria alimenticia BRAMS de la ciudad de Machala., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



LANDIN CHALEN ESPERANZA ESTEFANIA

0706703592



VALAREZO MERINO ALVARO ANDRES

0706450491



UNIVERSITAS
MAGISTRORUM
ET SCHOLARIUM

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA BRAMS.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 El Objeto de la Investigación

Considerando a la investigación de Leyva y Guerra (2020), el objeto de investigación se desarrolla de acuerdo a la parte generada del problema, para lo cual se basa en variables reales según el campo de la ciencia al que pertenece, en función del avance del proceso de investigación y definiciones o características pertinentes basadas en la interpretación o comprensión del objeto.

El objetivo de este proyecto es estudiar el estrés laboral y su impacto en el desempeño de los empleados. Las consecuencias del estrés en las organizaciones suelen ser provocadas por la carga de trabajo o por problemas en el entorno personal y laboral del empleado, que presenta algunas desventajas en relación con su trabajo, o por distracción o en ocasiones por fatiga.

Con la variable independiente se indica que el estrés puede ocurrir en cualquier lugar de trabajo y afectar a todos los empleados, independientemente del tamaño de la empresa, la industria, el tipo de contrato o la relación laboral (Chiang at al., 2018). Dando a comprender que el estrés no se encuentra solo en empresas grandes, sino que puede aparecer incluso en microempresas, no simplemente se puede presentar en un área específica mostrando que cualquier área de trabajo de la empresa, puede exteriorizar este tipo de problema.

Este fenómeno indaga en muchos factores dentro de una organización. El estrés laboral involucra el trabajo monótono o desagradable, carga de trabajo excesiva o escasa, falta de participación o control en la toma de decisiones, desempeño laboral deficiente, sistemas de evaluación prolongados (Mejia et al., 2019)

Entonces, se puede comprender que el estrés laboral en sí, tiene diversas raíces en cuanto a cómo se genera en el individuo, pues su apareciendo varía desde un notable exceso de volumen de trabajo o un desenvolvimiento monótono en cuanto a las actividades que ejecuta un empleado en la empresa, en comparación a sus compañeros, hasta puede presentarse en un ambiente en donde las relaciones entre colegas no sean armónicas, es decir, un lugar donde el ambiente sea pesado a causa de inconformidades, e incluso enemistades entre miembros de la empresa.

Por ende, es notable el cambio que se generará en cuanto a producción, y competitividad de la empresa, porque si el entorno en donde se encuentran laboral no es el correcto, esto provocará ciertas alegorías, donde la mano de obra estará indispuesta a producir de forma eficiente, ya que tiene problemas que lo distraen de sus actividades, y provocan la incapacidad del desempeño en el trabajo.

Como se dijo anteriormente, el progreso de la producción depende de la mano de obra, pues el desempeño laboral ya se conoce que es rendimiento que se ve reflejado en un obrero, trabajador o empleado, al efectuar las actividades que le corresponden, pero si este rendimiento se ve afectado provoca una debilidad en la empresa, porque no se cumplirá con la demanda estimada.

1.2 Problema de la Investigación

En base en un artículo realizado por Mejia et al, (2019), mencionan que en toda Latinoamérica se comprobó que la mayoría de los empleados de algunas empresas presentan un cuadro de estrés laboral, por lo que tienden a tener enfermedades psicológicas hasta la depresión. También otros estudios realizados en Perú y en Colombia muestran que la mayoría de los trabajadores muestran un alto estrés laboral muy común en las empresas de acuerdo al tipo de actividad que realicen.

Las organizaciones de hoy en día para garantizar el alcance de sus objetivos tomando en cuenta en la globalización y la competitividad, con base a Huamani (2003) citado por Amador et al., (2018) las Organizaciones económicas deben siempre actualizarse en implementar buenas estrategias que ayuden en la gestión, a enfrentarse nuevos cambios que se dan en la competitividad del mercado, de la misma valorizar el trabajo del capital humano (trabajadores) que son muy necesarios para que la empresa tenga un buen rendimiento en su productividad.

Otro problema causante de estrés en el trabajo, que se observa en muchas organizaciones a menudo es la falta de motivación de parte de los empleadores a los trabajadores. La motivación es un eje fundamental en las organizaciones, para que logren tener una buena gestión de las actividades que estos desempeñan, teniendo en cuenta los criterios de cada trabajador, la buena relación y comunicación mismos que representan los pilares fundamentales para saber cómo se encuentra, de alguna forma, favoreciendo de forma directa al desempeño laboral. (Sum 2015, citado por Aristondo,2019)

De acuerdo con lo dictaminado por el IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) en el Mandato Ejecutivo 2393, en el cual se establece que los empleadores tienen como deber

preocuparse por la salud de sus trabajadores asegurando espacios saludables con base en la administración de los factores de riesgos que tienen como objetivo reducir el número de accidentes laborales y de enfermedad psicológicas (entre ellas el estrés laboral).

Teniendo presente que el estrés es considerado como un problema de salud pública que afecta de forma directa el desempeño y la calidad de vida de los trabajadores, por tal razón es necesario realizar este tipo de estudios ya que permite obtener una apreciación real de la situación total que presenta el personal administrativo, como lo fue el caso de la (Coop San José, 2021) en el cantón Chimbo.

En la industria alimenticia BRAMS se encuentra localizada en la ciudad de Machala, esta empresa está enfocada a la producción y ventas de embutidos. Al realizar una evaluación al personal de trabajo, se pudo percibir un ambiente tenso, acompañado de una indudable inconformidad, que se ve reflejada en el área de producción.

Aun teniendo en cuenta el poco tiempo que este está presente en el mercado, ha ido ganando una gran aceptación por parte de los consumidores y de más clientes, aunque no cuenta con un extenso número de empleados, han generado una sobrecarga de actividades a uno que otro de sus colaboradores, presentando así indicios de estrés laboral, lo que se presume que puede llegar a suscitar déficit en el desempeño laboral.

1.3 Justificación

Un factor con alto grado de importancia es el uso de la mano de obra en las empresas, además de depender de los clientes también se depende intensamente de todas las personas conformadas en la empresa ya que sin ellos no habría mucha producción, por lo que es

necesario implementar un tipo de motivación hacia ellos.

Mejia et al., (2019) mencionan que una gran colectividad de los trabajadores dentro de una organización en un punto de su vida laboral tiende a padecer de una sintomatología mental, tal como la depresión en otros casos sea el tipo de trabajo que el empleado esté realizando, dando como consecuencia en influir negativamente en el nivel de productividad laboral.

Es por esto que el motivo este proyecto es determinar qué factores existen que hacen que se genere el estrés laboral en el personal y como esta situación repercute al desempeño laboral y como tratar de prevenirlos, por lo que se va a realizar un estudio real mediante el permiso de la empresa Brams que es una industria productora de embutidos en la ciudad de Machala.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal en la industria alimenticia Brams de la ciudad de Machala.

1.4.2 Objetivos específicos

- Establecer el nivel de estrés laboral en el personal de trabajo en la industria alimenticia BRAMS.
- Describir los factores de desempeño laboral en la empresa alimenticia BRAMS.
- Formular lineamientos de política anti estrés laboral que fortalezcan o mejoren el desempeño del personal en la industria alimenticia BRAMS.

CAPITULO II. DESARROLLO DEL PROYECTO

Revisión Sistemática de la Literatura

2.2 Marco teórico

Estrés laboral

De acuerdo a Patlán (2019), afirma que el estrés laboral es un problema mundial interno en todas las empresas, por lo que esto puede afectar la salud de los trabajadores, como daños físicos o trastornos mentales. Así mismo afectando de forma negativa también en el rendimiento de la empresa por causas de ausentismo, accidentes laborales y baja productividad.

Citando a Bada et al., (2020) Las principales características del estrés laboral en los empleados de la organización están determinadas por el individualismo, el cansancio emocional y la satisfacción personal de los empleados, que se traducen en déficits económicos y productivos por el ausentismo en las organizaciones.

Factores de estrés

Según Dalla et., (2018) señalaron cuatro grandes categorías de factores estresantes, siendo estas: ambiental, fisiológica, emocional/psicológica y social. En este caso, si se presentan dichos factores, en cuanto al ruido (factor ambiental) se encuentra presente al utilizar las máquinas o algún tipo de herramienta, al momento de la fabricación del producto, el sonido provocado por las herramientas de trabajo, suele aturdir o aburrir, dando como resultado un cambio de humor, a causa del estresante ruido emitido por el mismo.

Tipos de estrés

Agudo/Crónico: El estrés agudo son los efectos físicos y emocionales a corto plazo causados por eventos extremos e inusuales. En el estrés crónico, los efectos físicos y emocionales son

menos severos que en el estrés agudo, pero persisten con el tiempo a medida que se acumulan pequeños factores estresantes diarios y eventualmente agotan la capacidad de adaptación del cuerpo.

Positivo/Negativo: El estrés también se puede dividir en positivo y negativo según su efecto general en las personas. Según cómo se gestione y cómo se controle, puede ser de un tipo u otro.

EUSTRÉS: Gallego et al., (2018) Conceptua que es a una respuesta equilibrada que respeta los parámetros fisiológicos y psicológicos del individuo, es decir, cuando la energía para responder a los estresores se gasta biológica y físicamente.

El estrés así mismo se le conoce como un tipo de estrés positivo, debido a que la persona lo puede controlar, provocando que la energía que emite este es positivo, es decir, provoca resultados favorables, como el inicio de un proyecto, y proponerse retos de superación. Por otro lado, el distrés es lo opuesto al eustrés, ya que infiere de manera negativa en el accionar de los trabajadores de cualquier índole, provocando grandes consecuencias tanto física y psicológicamente, entre estos el desgaste profesional y el burnout este último es un término que alude al deterioro mental de los profesionales (Koppman at al., 2021).

Como se mencionó el distrés es lo contrario al eustrés, y se preguntarán el ¿por qué de su diferencia?, porque mientras el eustrés trata de lo positivo, el distrés es considerado lo negativo del estrés, una característica de este sería que el individuo cree que su labor realizada es inadecuada o en cierto término incorrecta, y la presión le da resultados escasos o nulos que le impiden controlar o mejorar la situación.

Existen otros tipos de estrés laboral, como el estrés laboral episódico, que según Ramírez (2017) el estrés episódico que se presenta de manera momentánea, es decir, el estresor dura solo por poco tiempo, no representa un retraso largo; y ocurre solo en una situación específica y aislada, y cuando se elimina, todos los síntomas desaparecen.

Niveles de estrés

Los niveles de estrés citando a Velez (2021), estas varían desde altos, medios, bajos, dependiendo al estudio realizado al trabajador, pese al estrés que se presentó junto a la pandemia, y ante las actividades que suelen ser realizadas por los empleados provocando cambios en la conducta de los trabajadores.

- 1er nivel: (bajo), refiere a la poca motivación de ir a trabajar y se presenta con dolores de tipo muscular, lumbar o cansancio visual.
- 2do nivel: (intermedio), refiere a las relaciones interpersonales inadecuadas, ansiedad, sensación de persecución, falta de concentración y aumento de ausentismo.
- 3er nivel: (regular), aparecen los trastornos del sueño y disminuye la capacidad laboral, presencia de enfermedades psicosomáticas (cuadros de hipertensión, alergias, etc.). Comienza la automedicación y cada vez con el tiempo aumenta la dosis es mayor.
- 4to nivel: (alto), en esta última etapa se reconoce por la dependencia de algún tipo de fármaco, medicación o droga y que suelen aparecer enfermedades como accidentes cardiovasculares, hipertensión, entre otras, en este punto el empleado suele abandonar su trabajo

2.1.2 El desempeño del personal

Castagnola et al., (2020) Argumenta que la productividad es el comportamiento de los empleados y cree que es importante para el éxito de cualquier negocio. En otras palabras, se refiere a lo que hace el empleado, no solo a lo que puede hacer. También significa hacer que los empleados se sientan importantes en términos de eficiencia, calidad y eficacia para que puedan completar las diversas tareas que se les asignan en un tiempo determinado.

El término "conducta personal" también puede referirse a la conducta de los empleados en el desempeño de sus funciones. Enfatiza la importancia de la estabilidad en el lugar de trabajo y la necesidad de garantizar un bienestar óptimo para los empleados mediante la promoción de la calma, el positivismo, la salud, el comportamiento positivo y el bienestar emocional.

La motivación Laboral

Para que un trabajador pueda lograr un buen rendimiento y cumplir con los objetivos de la organización, es porque el sujeto está ligado con la motivación que se le esté brindando que genera un sentido de pertenencia y compromiso en la empresa al observar que esté dando muy buenos resultados.

Peña y Villón (2018) señala que la motivación dentro de las organizaciones es el deseo que distingue a cada persona de esforzarse por alcanzar las metas organizacionales teniendo en cuenta la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. También tomando en cuenta que es un punto importante y dinámico en el ámbito de los recursos humanos en incentivar a los trabajadores en sus actividades

En otras palabras, se puede entender que la motivación laboral es dar incentivos a que el trabajador se sienta en confort en satisfacer sus necesidades personales brindándoles mejores condiciones en su área de trabajo por lo que esto ocasiona un efecto positivo en su desempeño y compromiso en alcanzar las metas que tiene la empresa.

Factores que motivan el trabajo

Los factores más comunes que afectan la motivación de los empleados son:

- La Mala relación laboral en las organizaciones
- Déficit en la comunicación
- Mala armonía en el ambiente de trabajo
- Excesiva carga de responsabilidades

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral puede entenderse como la adecuación de las necesidades individuales o colectivas de los empleados al área de trabajo. Aunque varios autores tienen definiciones diferentes, Pedraza (2018), refiriéndose a Cantón y Telles (2016), concluye que es un fenómeno que refleja el estado emocional de un empleado en función de condiciones personales y laborales que determinan su satisfacción o insatisfacción. con trabajo.

La relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados Según algunos autores, estas variables están relacionadas con la satisfacción del cliente, el ausentismo, la rotación y el comportamiento contraproducente. Boada (2019), argumenta que existen razones organizacionales para la relación entre los dos, como lo demuestra el hecho de que las organizaciones con mayor satisfacción de los empleados son más efectivas en el trabajo y, de manera similar, la motivación humana, incluida la compensación financiera, es importante en las organizaciones., tiempo de descanso y otros factores físicos

Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño de acuerdo a Rivero (2019), tiene como finalidad corregir errores o conflictos que se presenten en la organización, para eso se evalúa el comportamiento de los trabajadores en sus actividades laborales o medir su rendimiento, para cerciorarse si es positivo o negativo, también esta evaluación muestra en dar reconocimiento o recompensa a la buena productividad del trabajador.

Permite a los evaluadores comprender y comparar claramente su experiencia profesional, identificar las fortalezas y debilidades de los empleados, emparejar empleados y trabajos de manera más efectiva, comprender las expectativas y requisitos de los empleados, explorar posibles brechas de capacitación y mejorar las relaciones interpersonales con el desempeño futuro previsto. entre empleados.

Productividad

Fotalvo y De la Hoz (2018), argumentan que la productividad es la intersección de la producción total y los recursos utilizados para lograr un determinado nivel de producción, y es fundamental para el crecimiento económico de una organización.

El progreso de la producción depende de la intensidad del trabajo, y es bien sabido que el desempeño laboral es el desempeño del trabajo reflejado por un empleado, trabajador o empleada al realizar una actividad adecuada para él, pero si esta actividad se ve afectada, conduce a debilidad. Fijo porque no se cumplirá la demanda esperada.

CAPITULO III. METODO

3.1 Diseño de la Investigación

3.1.1 Tipos de Investigación:

El propósito de este estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los empleados en una de las industrias de alimentos del país como lo es BRAHMS Foods, la cual fue la base de este proyecto.

Por esta razón, se decidió centrarse en un estudio relacionado basado en Ramos (2020). El estrés laboral y el desempeño de los empleados se analizan cuando se trata de ciertos tipos de interrelaciones, teniendo en cuenta las metas del proyecto.

Según Hernández et al. (2016) dichos estudios tienen como objetivo medir la asociación entre dos o más categorías o variables en función de los supuestos evaluados para una muestra determinada y determinar la asociación entre las variables seleccionadas.

A pesar de las diferentes definiciones proporcionadas por diferentes autores, los resultados de los estudios de esta escala son sin duda los mismos, es decir todos conducen a estudios correlacionales con un objetivo predecible, como tratar de analizar la evolución. Comportamiento que se puede

mostrar cuando se conocen variables dependientes (rendimiento funcional), variables independientes (estrés laboral).

3.1.2 Nivel de Investigación

Según Monjarás et al., (2019) indican el nivel de investigación en el que se aborda el tema de investigación aplicando protocolos de acuerdo a las necesidades del problema planteado. Para citar al mismo autor sobre el nivel de explicación: “No solo describe el problema, sino que trata de encontrar su causa interpretando el comportamiento de una variable como el comportamiento de otra.

El nivel de investigación en este proyecto es descriptivo y cumple con los objetivos planteados de determinar el nivel de estrés laboral causado por los empleados y explicar los factores de desempeño laboral en la industria de alimentos BRAMS.

3.1.3 Diseño de método de estudio

El diseño del método de estudio de este proyecto es no experimental, siguiendo a Arias y Covinos (2021), no existen estímulos o condiciones experimentales a las que se exponen las variables de estudio y se evalúe a los sujetos. naturaleza. El contexto no cambia en ninguna parte; del mismo modo, las variables de tiempo de ejecución no se manipulan.

La investigación consiste en analizar los factores de desempeño empresarial de Brahms Foods a través de entrevistas a los socios comerciales de la empresa, lo que ayudará a recopilar datos que servirán como punto de referencia para determinar las relaciones reales entre las variables presentadas.

3.1.4 Metodología de Investigación

Según López y Ramos, (2021), el enfoque analítico-sintético es un nexo entre el análisis y la síntesis y se refiere al análisis de cada elemento o parte de la conducta que constituye el problema.

Rodríguez y Pérez, (2017) afirma que es el análisis se realiza sintetizando las propiedades y características de cada parte del todo, y la síntesis se realiza a partir de los resultados del análisis. El enfoque de investigación del proyecto es analítico e integrador, incluido el análisis de partes y propiedades, el descubrimiento de relaciones de funciones y el análisis de resultados.

3.2 Instrumento de recolección de datos

3.2.1 Población

Conforme a la investigación realizada por Gaviria y Márquez, (2019) la población es la agrupación de elementos observados que conforman al objeto de estudio, por lo que su delimitación va de acuerdo al alcance de la investigación, basándonos en información referente a los miembros partícipes de la empresa, datos que fueron brindados por parte del dueño de dicha entidad.

Delimitación. - El universo de estudio del proyecto de investigación estará conformado por el dueño y los trabajadores de la empresa alimenticia brams, por ende, se determina que la población será finita, es decir la muestra será equivalente a la población.

3.2.2. Muestra de objeto de estudio

El tamaño de la muestra se basa en cuántos participantes participan en el objeto de estudio (Rendón y Villacis 2017). Por ello, se utilizó el método de la encuesta, teniendo en cuenta nuestro número limitado de empleados, solo 15 personas, por lo que analizamos diversos factores que influyen en la empresa.

Sin embargo, como se mencionó anteriormente esta investigación presenta una población finita, de modo que no es necesario calcular la muestra, por lo tanto, no se utilizará ninguna fórmula.

A continuación, se presenta la delimitación del proyecto:

| POBLACIÓN | MUESTRA | PORCENTAJE |
|------------------|----------------|-------------------|
| Trabajadores | 15 | 100% |
| TOTAL | 15 | 100% |

Tabla 1: Población y muestra de la empresa Brahms

Nota: Se procedió a calcular el porcentaje que le corresponde a cada muestra dentro de la empresa.

3.2.4 Descripción de las herramientas de recopilación de datos

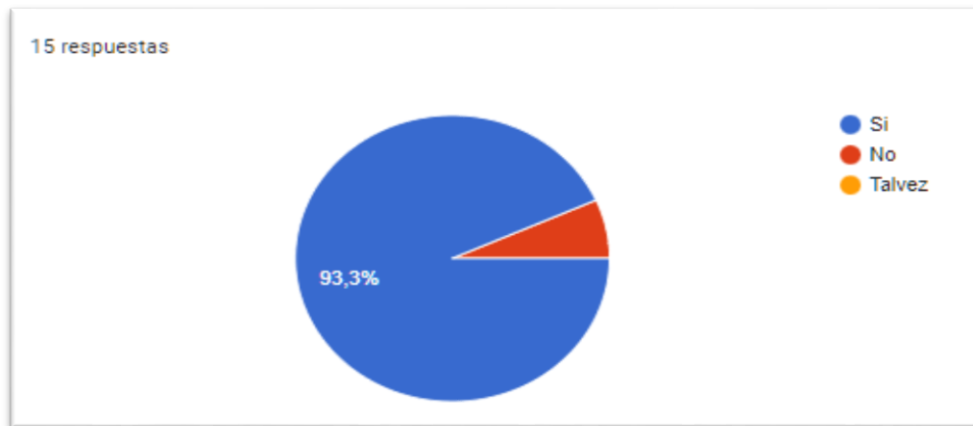
La herramienta de recolección de datos procesada como parte de nuestro proyecto integral es una encuesta realizada exclusivamente a todos los colaboradores que integran Brahms, por lo que las preguntas se basan en dimensiones procesadas de acuerdo a las variables de investigación.

El cuestionario contiene 17 preguntas, de las cuales 9 preguntas corresponden a las variables independientes, a saber, la presión laboral, y 8 preguntas corresponden al desempeño del empleado, a saber, las variables dependientes. Conocer esta encuesta nos permite comprender cómo nuestro personal interno realizó la encuesta y analizar los resultados

CAPÍTULO IV

4.1 Análisis e Interpretación de Resultados

Grafica 1: ¿Usted considera que el estrés laboral puede afectar en el desempeño de sus actividades?

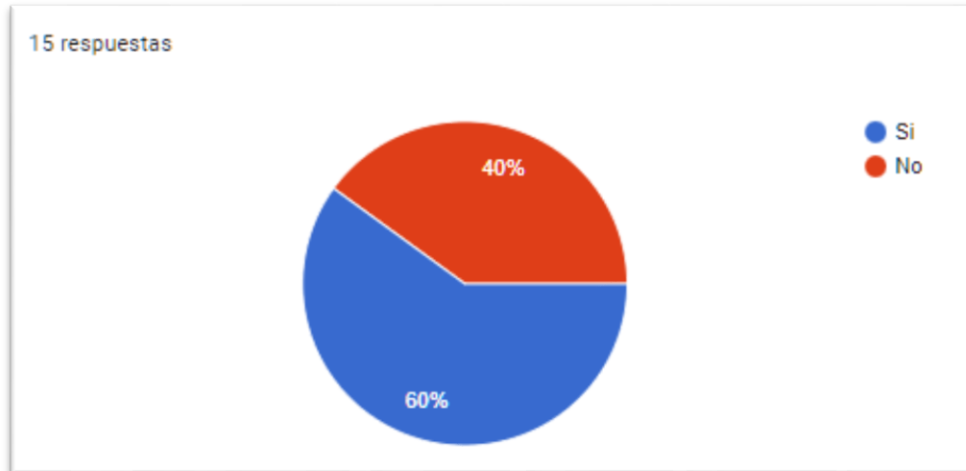


Fuente: Elaborado por los autores bajo la aplicación de la plataforma web de Google Form

Análisis: Según el gráfico, el 93,3% de los empleados de la empresa cree que el estrés laboral afecta el desempeño de las actividades. El 6,7% restante no está de acuerdo con esta conclusión.

Interpretación: La mayoría de colaboradores de la empresa Brams opinan que el estrés está relacionado directamente con el desempeño laboral, es decir que, al existir algún factor estresante, este puede quebrantar el ritmo de la productividad que maneja la entidad.

Grafica 2: ¿Ha sentido algún tipo de presión por parte de los superiores dentro de la empresa?

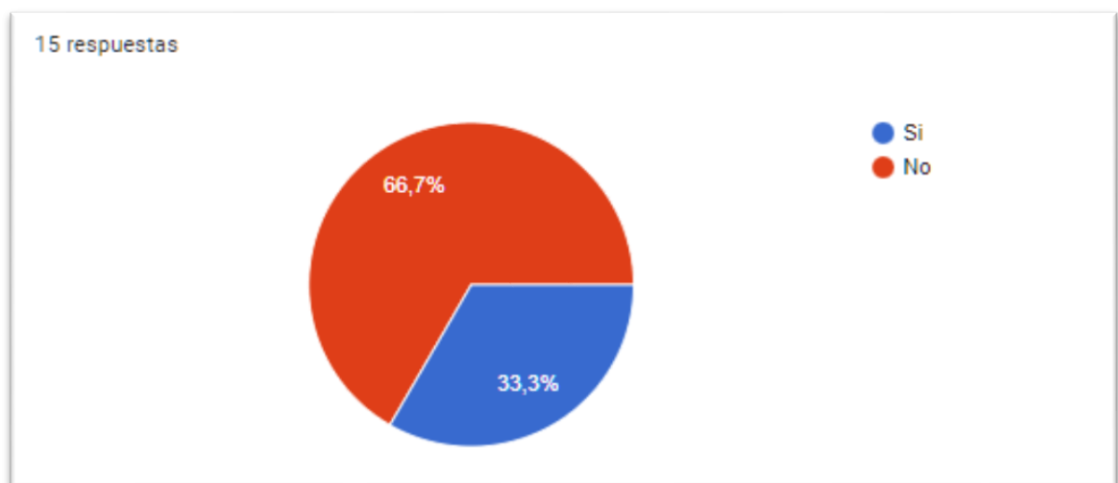


Fuente: Elaborado por los autores bajo la aplicación de la plataforma web de Google Form

Análisis: El 40% de trabajadores no han experimentado algún tipo de presión por parte de sus superiores, sin embargo, el 60% de los empleados se sienten presionados por los principales miembros de la empresa

Interpretación: Existe cierto tipo de presión por parte de los superiores hacia los obreros, lo que genera distracciones y la creación de tiempos injustificados que aplazan el desarrollo de las actividades, por lo consecuente se forma discordias que afectan las relaciones laborales.

Grafica 3: ¿Cree usted que existe una buena relación laboral en la empresa?



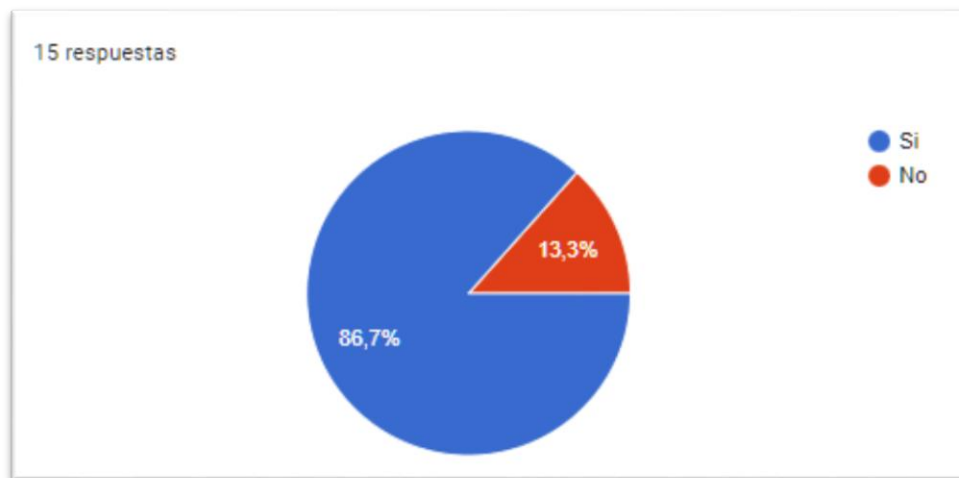
Fuente: Elaborado por los autores bajo la aplicación de la plataforma web de Google Form

Análisis: Según el boceto, 10 de los 15 empleados de la industria (66,7%) dicen no tener una buena relación laboral con su empleador, en contraste con el grupo más pequeño, que está

representado por el 33,3% de los empleados, que no está de acuerdo con la afirmación de que hay una buena relación de trabajo.

Interpretación: La relación laboral entre colegas de la empresa es de suma importancia y al existir un déficit de la misma provoca inconformidades, convirtiendo al ambiente laboral en un entorno pesado donde puede presentarse casos de estrés que afectan el rendimiento y la salud tanto mental como física de los colaboradores.

Grafica 4. ¿Ha presentado algún cuadro de estrés en el tiempo que ha desempeñado en la empresa?

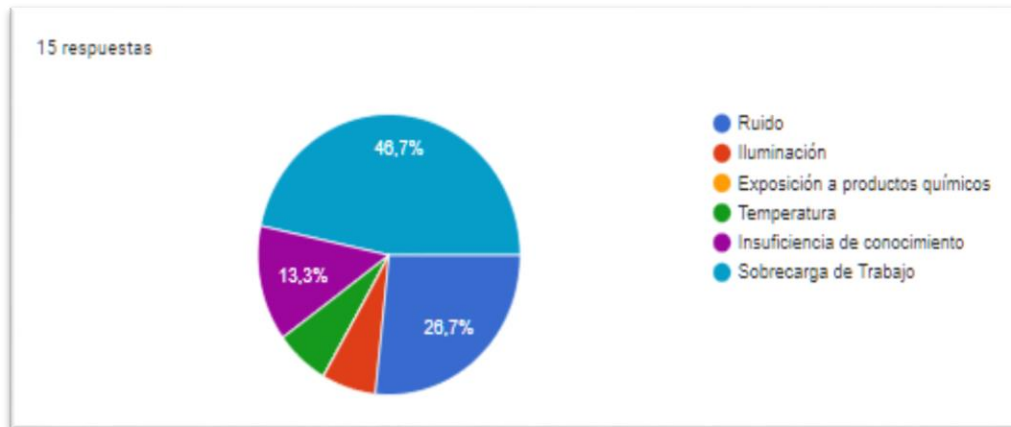


Fuente: Realizado por los autores bajo la aplicación de la plataforma web de Google Form

Análisis: Como se puede observar en el gráfico, la mayoría de los empleados de la industria, el 86,7 %, ha sentido algún nivel de estrés durante su trayectoria de trabajo en la empresa. Este es un porcentaje superior al 13,3% de los empleados que no lo tienen.

Interpretación: El estrés puede afectar de manera positiva (eustrés) como negativa (distrés), dependiendo el tipo de ambiente en el que se presente, de acuerdo a los resultados de la encuesta, la empresa Brams presenta un cuadro de estrés en diferentes niveles, lo cual puede ocasionar problemas con respecto a la salud ocupacional.

Grafica 7. ¿Cuál de estos factores considera estresante en su área de trabajo?

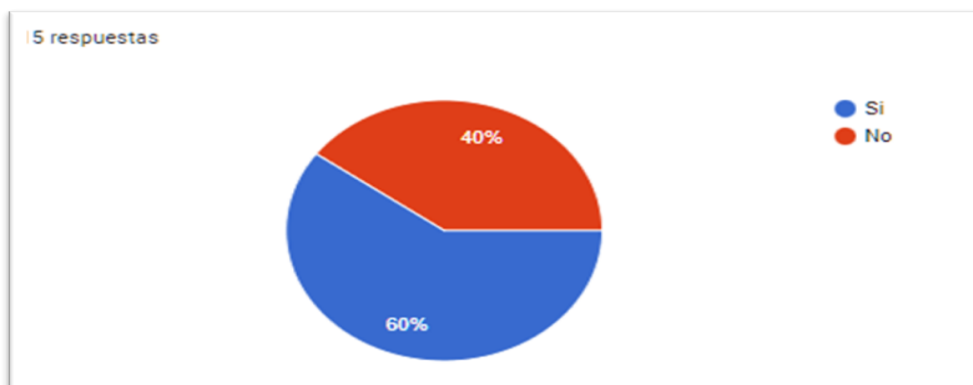


Fuente: Realizado por los autores bajo la aplicación de la plataforma web de Google Form

Análisis: Concorde al diagrama de barras, los factores más estresantes que se presentan en las diferentes áreas de trabajo de la industria Brams son: La sobrecarga de trabajo (46.7%), el ruido (26.7%) y la insuficiencia de conocimiento (13.3%), mientras que los factores menos estresantes son: tanto la temperatura como la iluminación (6.7%)

Interpretación: La sobrecarga de trabajo produce conflictos en las relaciones laborales, incrementando los niveles de estrés, de modo que afecta la salud física y mental de quien la posea, no obstante, el ruido y la insuficiencia de conocimiento puede generar cambios en el estado de ánimo y conducta del individuo que puede disminuir la eficiencia y la efectividad en las actividades productivas de la empresa.

Grafica 8. ¿Cree usted que los equipos tecnológicos previenen la sobrecarga de actividades?



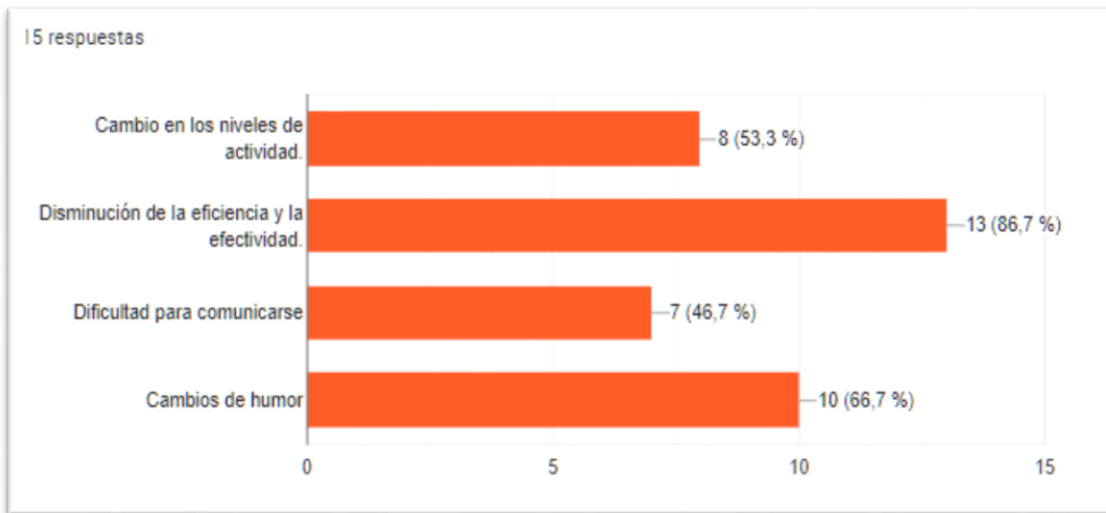
Fuente: Elaborado por los autores bajo la aplicación de la plataforma web de Google Form

Análisis: Como se observa en el gráfico de pastel, el 40% de los colaboradores encuestados manifiestan que los equipos tecnológicos previenen la sobrecarga de

actividades, a contrario del 40% estipulan ciertas diferencias en que los equipos tecnológicos ayudan a disminuir el tiempo de actividades productivas

Interpretación: Los equipos tecnológicos que se implementa en la empresa Brams son bajo la finalidad de amortizar el tiempo de trabajo y mejorar los procesos de productividad y competitividad de la misma, ayudando a disminuir la sobrecarga de trabajo.

Gráfica 9. ¿Cuáles de estos efectos conductuales estrés que ha notado? (Selecciona todas las que correspondan)

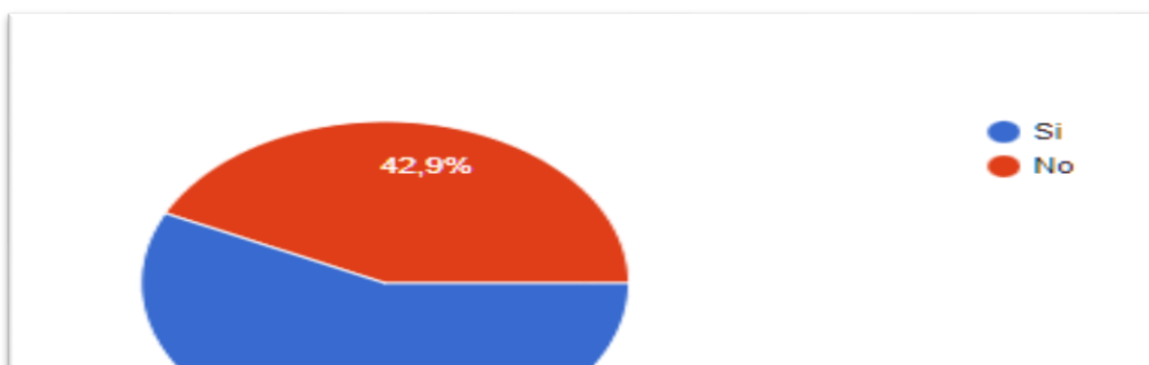


Fuente: Elaborado por los autores bajo la aplicación de la plataforma web de Google Form

Análisis: Conforme al diagrama de barras, los efectos de estrés más habituales en la industria alimenticia Brams son: La disminución de la eficiencia y la efectividad (86.7%), los cambios de humor (66.7%), los cambios en los niveles de actividad (53.3%) y por último la dificultad en la comunicación (46.7%).

Interpretación: Al existir una disminución en la eficiencia y la efectividad, con la cual se trabajaba en la elaboración del producto, genera un bajo control de calidad, que a su vez disminuirá el volumen de la demanda provocando un ambiente tenso, en donde existirá una dificultad para la comunicación y una variación de la conducta de los trabajadores.

Gráfica 10. ¿Siente desmotivación dentro de la empresa BRAMS?

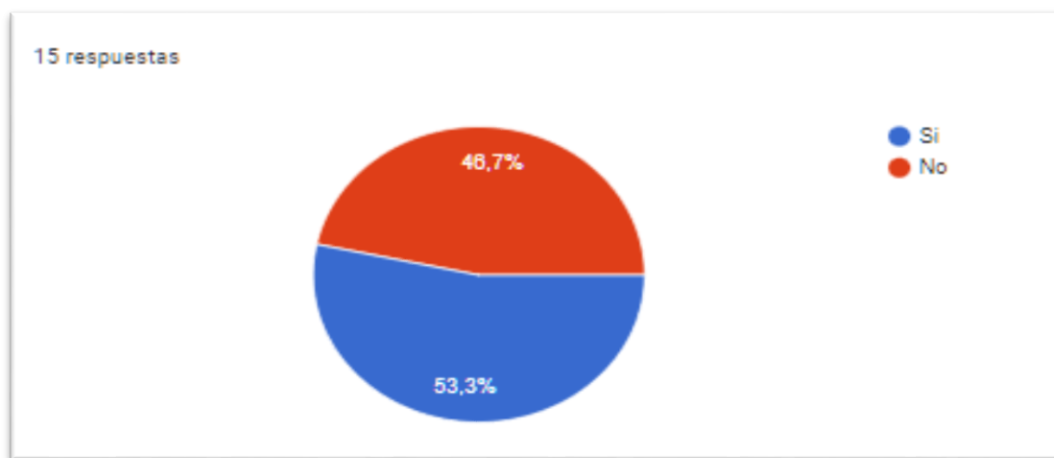


Fuente: Elaborado por los autores bajo la aplicación de la plataforma web de Google Form

Análisis: Como se contempla en la gráfica, 8 de 15 trabajadores encuestados (57.1%) afirman que no sienten cierta motivación en su área de trabajo por ciertos factores, a diferencia del personal encuestado (42.9%), expresan no experimentar cierta desmotivación en sus actividades laborales.

Interpretación: La empresa Brams presenta un cuadro de desmotivación en sus empleados, esta a su vez puede ser provocada por la falta de compromiso, falencias de comunicación entre rangos superiores y compañeros, existencia de monotonía laboral (genera fatiga e inconformidad).

Gráfica 11. ¿Considera que el área donde desarrolla sus actividades perjudica su desempeño?



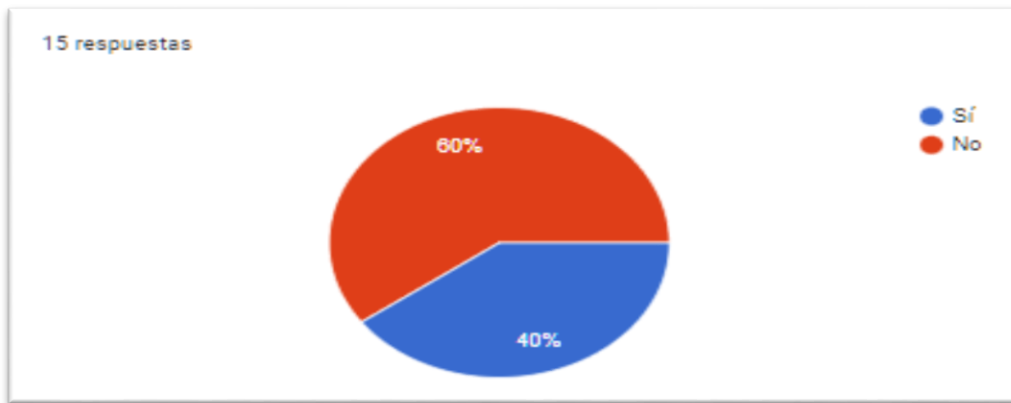
Fuente: Elaborado por los autores bajo la aplicación de la plataforma web de Google Form

Análisis: Como se muestra en la gráfica de pastel, casi la mitad de trabajadores consideran que el área donde desarrolla sus actividades perjudica su desempeño en la empresa.

Interpretación: El área de trabajo va de la mano con las herramientas y equipos laborales,

puesto que es la ubicación física de los mismos, en donde el trabajador realiza sus actividades, y al existir un área inadecuada dificulta el desenvolvimiento y la movilidad del empleado al cumplir con sus labores.

Grafica 12. ¿La organización dispone de herramientas y equipos adecuados para sus actividades?

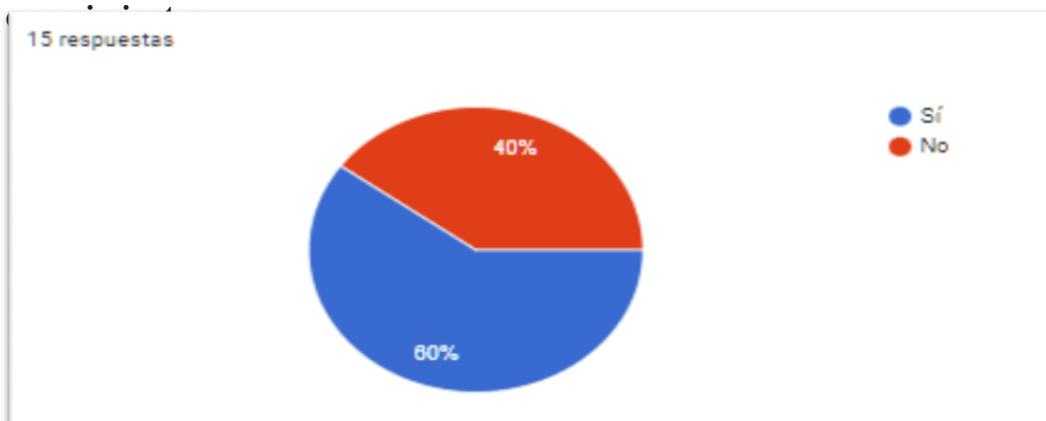


Fuente: Elaborado por los autores bajo la aplicación de la plataforma web de Google Form

Análisis: Concorde al diagrama de barras, el 60 % de los empleados manifiestan que no cuentan con las herramientas y equipos adecuados para sus actividades, mientras que el 40% difieren.

Interpretación: Las herramientas son elementos que ayudan a realizar mejor las actividades del trabajador, y la empresa BRAMS presenta insuficiencia de equipos o materiales de trabajo, generando la aparición de sobrecarga y aportando al aumento de estrés.

Grafica 13.- ¿Siente que el trabajo que realiza usted es acorde a su preparación o

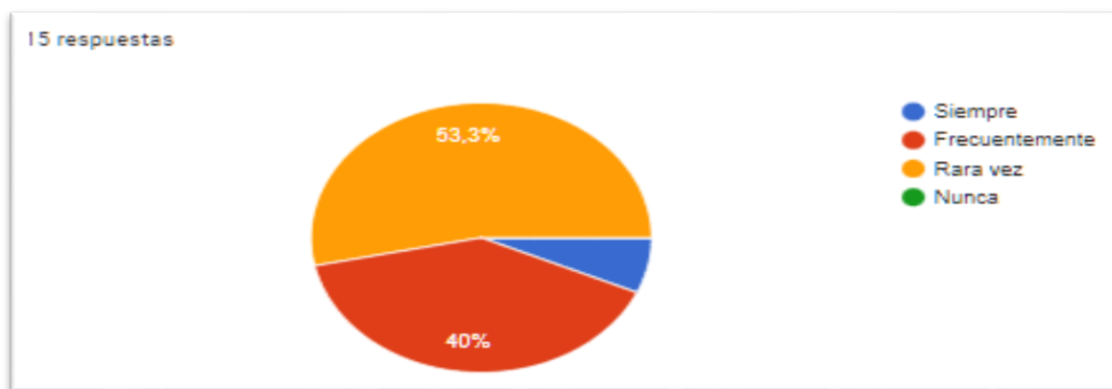


Fuente: Elaborado por los autores bajo la aplicación de la plataforma web de Google Form

Análisis: De acuerdo a los datos obtenidos que se muestran en la gráfica, el 40% de trabajadores expresan que las actividades que realizan en la empresa no están acorde a su preparación, mientras que el 60% de los trabajadores manifiestan que su trabajo está basados a su preparación.

Interpretación: Existen un porcentaje casi parejo con respecto al tener un cargo de acuerdo a sus conocimientos, cabe recalcar que no siempre existirá conformo mismo al 100%, pues los deseos de subir de rango suelen causar inconformidad y un ambiente tenso.

Grafica 14.- ¿Con que frecuencia participa en capacitaciones de formación profesional y/o técnico, para ampliar sus conocimientos, mejorar sus habilidades y destrezas para incrementar su productividad?



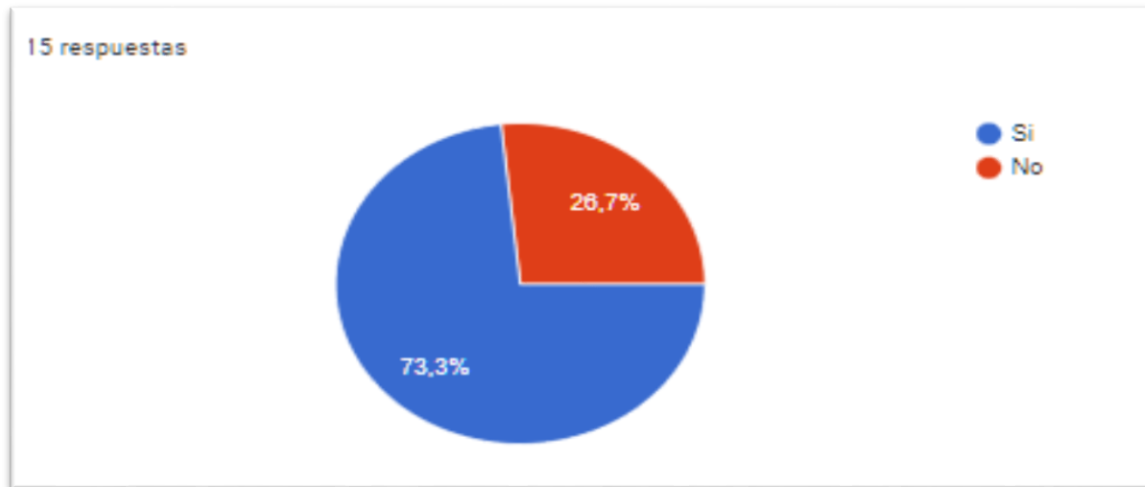
Fuente: Elaborado por los autores bajo la aplicación de la plataforma web de Google Form

Análisis: Concorde al diagrama de barras, los mayores porcentajes en que los trabajadores participan en actividades de formación técnica o profesional para mejorar sus habilidades y destrezas para rendir mejor en la productividad de la empresa es; rara vez o frecuentemente.

Interpretación: La industria Brams no invierte demasiado en actividades de formación técnica o profesional, lo que conduce a una reducción de la productividad y puede afectar

la satisfacción de la demanda esperada asociada a la venta de sus productos.

Grafica 15.- ¿Considera que las veces que no se cumple con las metas impuestas en su trabajo, que se generen por la aparición de algún factor estresante? (sobrecarga de trabajo, ruido.)

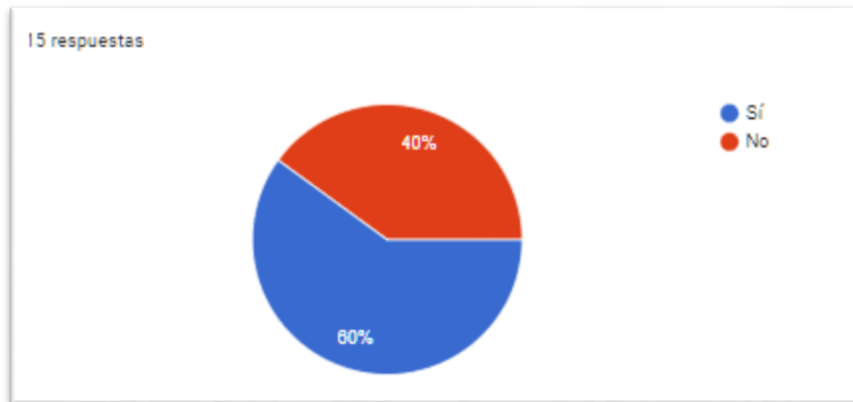


Fuente: Elaborado por los autores bajo la aplicación de la plataforma web de Google Form

Análisis: Conforme al diagrama circular, el mayor porcentaje de los colaboradores (73.3%) consideran que las veces que no se cumple con las metas impuestas en su trabajo generan algunos factores estresantes.

Interpretación: El 73% de los empleados, sienten la presencia del estrés, a causa de la presión por cumplir las metas, o las demandas proyectadas por los altos cargos, las cuales son las proyecciones de los estudios de mercado realizados por la empresa.

Grafica 16. ¿Considera usted que, el tiempo asignado para las actividades es suficiente?

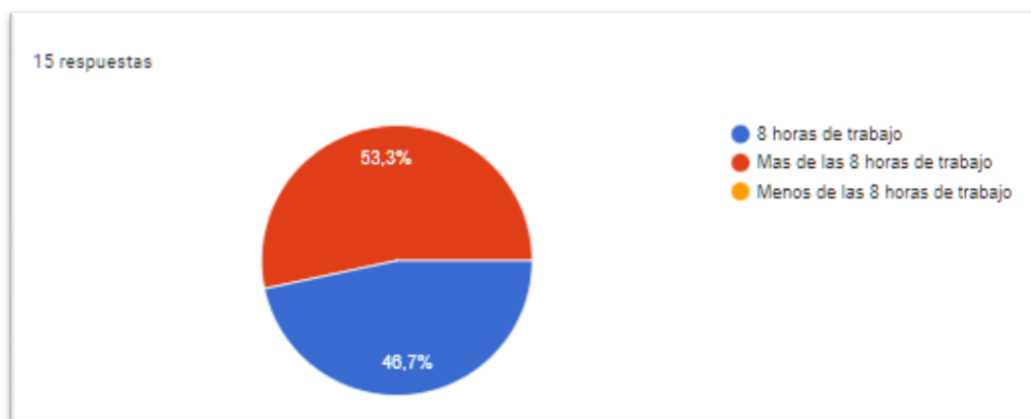


Fuente: Elaborado por los autores mediante la aplicación de la plataforma web de Google Form

Análisis: De acuerdo a la gráfica de barras el 60% de los empleados consideran que, al asignarles responsabilidades, el tiempo es suficiente en sus actividades mientras, que el 40% manifiestan que no son suficientes (40%).

Interpretación: Se considera que el tiempo asignado para el cumplimiento de las actividades laboral es suficiente, sin embargo, se estima que los principiantes (empleados nuevos o con poco tiempo laboral), al poseer poca experiencia, el tiempo impuesto se le es insuficiente.

Gráfica 17- ¿Cuántas horas de trabajo labora diariamente en la empresa?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Conforme a la gráfica, más de la mitad (53.3%) afirma que laboran diariamente más de 8 horas de trabajo, mientras que el 46.7% trabajan las 8 horas que se deberían

laborar.

Interpretación: Debido al arduo trabajo en el procedimiento de producción, las jornadas laborales son exhaustas, provocando cansancio y fatiga al empleado.

4.2 Valoración de la Factibilidad del Proyecto

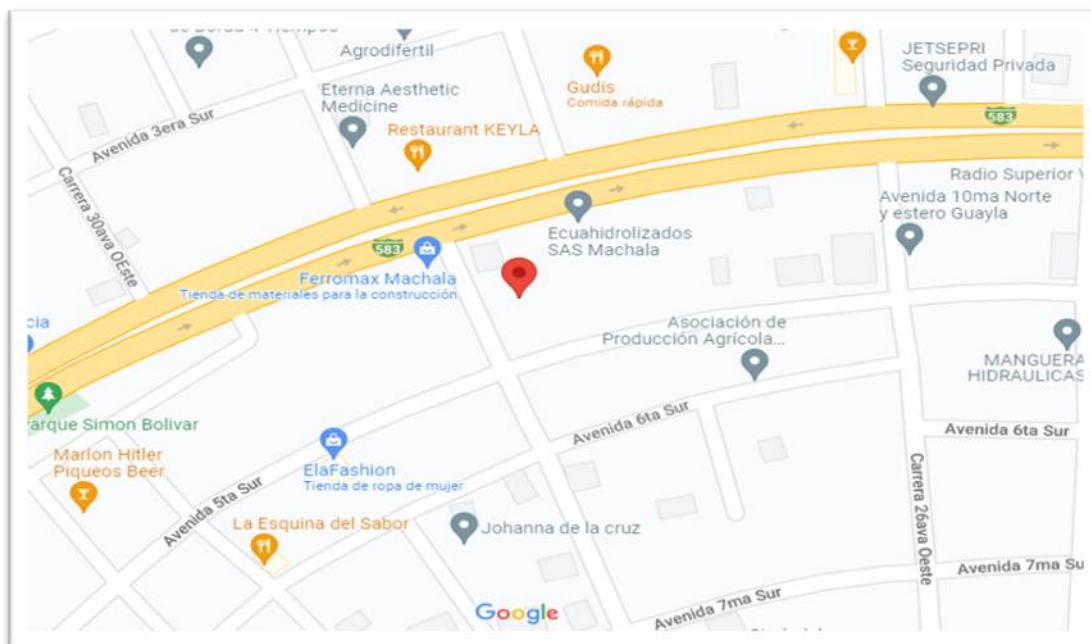
4.2.1 Dimensión del proyecto: Técnico

Como plantean Villa et al., (2021) estas dimensiones técnicas se refieren a las competencias para dar resultados a diferentes problemas que se presentan en el mercado, es por esto que se toma en cuenta la ubicación y la gestión del tiempo. Por lo mismo este aspecto de los proyectos también se enfoca en la relación con la administración, donde el tamaño, los recursos humanos, la estructura organizacional y otros factores se toman en cuenta como esenciales para el buen funcionamiento de las actividades.

4.2.1 Localización del proyecto

El proyecto integrador se presentó en la ciudad de Machala, cuya ubicación se encuentra en la vía Puerto Bolívar en Madero Vargas y 29 aba oeste, instalado con una buena infraestructura y visible para los consumidores.

Ilustración: Ubicación del proyecto integrador.



Fuente: Imagen adjuntada de Google Maps (2022)

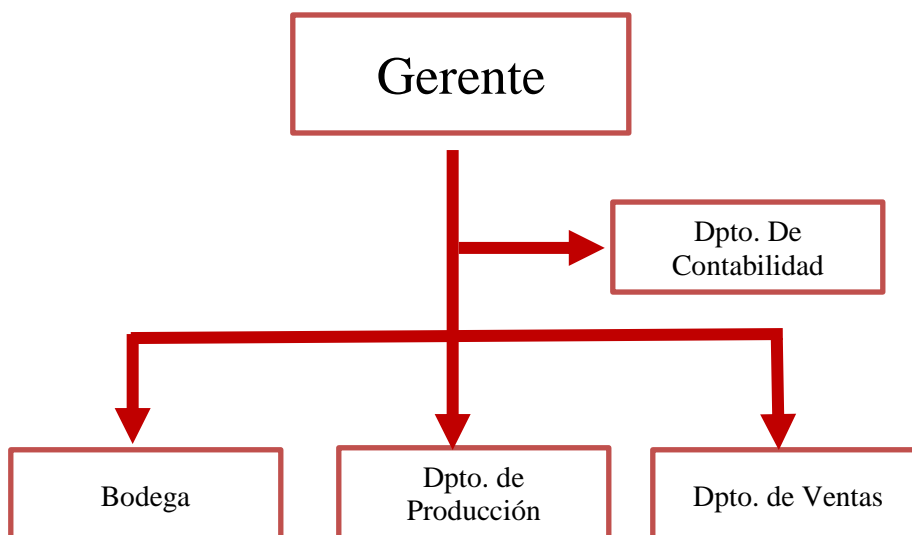
4.2.3 Tamaño del proyecto

El tamaño del proyecto integrador se centra en el sector comercial específicamente en la industria alimenticia Brams, considerada y registrada en la superintendencia de compañías como una mediana empresa al tener más de 10 trabajadores cuya función es a la producción y venta de embutidos de buena calidad.

4.2.4 Estructura Organizacional

La estructura organizacional es un elemento fundamental en la organización de una entidad comercial. Delgado et al., (2017), consideran que es una estrategia la implementación de un organigrama en las empresas, para innovar y competir más en el mercado, también se caracterizan en la asignación de tareas o funciones y en coordinar la participación del personal o colaboradores.

Ilustración 2: Organigrama de la empresa alimenticia Brams



Fuente: Base de datos de la industria alimenticia BRAVO BRAMS.

De acuerdo a la visualización del gráfico, es un modelo de organigrama que se presenta tanto en las micro o medianas empresas especialmente aquellas que se dedican a la producción de embutidos, aun si la empresa Brams no lo tiene estructurada, Al igual que otras organizaciones, esta cuenta con un gerente a cargo de toda la gestión administrativa, así como departamentos de contabilidad, producción, ventas y bodega.

4.3. Dimensión del proyecto: Económico

La dimensión económica de un proyecto, como plantea Ospina y Lenis (2016) citado por Gómez et al., (2018), conceptualizar la conveniencia del proyecto requiere criterios de evaluación complejos para elegir las oportunidades de inversión más rentables y en consecuencia, convenientes.

En otros términos, es la generalización monetaria de lo invertido en el proyecto, puede evaluar los costos y gastos realizados; variando de lo utilizado, en este caso el transporte y el tiempo de la movilidad.

hacia las oficinas, de donde se obtiene la información para proceder con la investigación.

De igual importancia se considera el tiempo invertido del proyecto, teniendo en cuenta que tiene una duración de dos semestres (en tiempo educativo) utilizando aulas virtuales (videoconferencias educativas). Como resultado, los costos asociados con el uso de computadoras, Internet e iluminación eléctricas que incurren para completar el proyecto integrador.

| GASTOS | |
|----------------------|--------|
| Transporte | \$4.20 |
| Computadora | \$700 |
| Internet | \$200 |
| Luz electrica | \$250 |
| Impresion | \$1.00 |

Tabla 2. Gastos invertidos en el proyecto

Fuente: Elaborado por Landín y Valarezo

4.4 Dimensión del proyecto: Social

De acuerdo a la ardua investigación de Zapata y Usma (2019), expresan que la dimensión social trata de la interrelación que se desarrolla por medio de la atención de los intereses y las necesidades de los individuos, por medio de esta dimensión se pueden expresar no solo ideas, también comportamientos que influyen en el estilo de vida de la comunidad.

El proyecto tiene cierta relación con el aspecto social e influye en la vida laboral y personal de los trabajadores. Como lo hace notar Enríquez (2016) citado por Ramos et al., (2019), en cuanto a las enfermedades profesionales, la zona ecuatoriana tiene un 30% de trabajadores que experimentan estrés debido a una variedad de factores, entre ellos las exigencias o sobrecargas de las actividades relacionadas con el trabajo que se presentan en un entorno de mercado competitivo. Esto se debe a que, si no hay buena armonía entre las entidades económicas, tendrá un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores, lo que disminuirá su productividad.

4.5 Dimensión del proyecto: Ambiental

Gómez et al., (2018) El aspecto ambiental de los proyectos, al igual que el financiero centrado en la rentabilidad, tiene como objetivo prever los efectos ambientales del proyecto, tanto positivos como negativos. Adicionalmente, exige la presentación de un documento técnico a la autoridad ambiental correspondiente.

De la misma forma, esta dimensión se centra en identificar los impactos ambientales que se encuentran en un proyecto, por lo que se busca medidas para minimizar todos los aspectos negativos presentes. Es por esta razón, el proyecto no está enfocado en esto, debido a que los objetos de estudio del proyecto de la industria alimenticia Brams no generan efectos negativos en el medio ambiente.

4.6 Contrastación Teórica de Resultados

Conforme de los resultados obtenidos, la industria alimenticia Brams gracias a los porcentajes mostrados por medio de la encuesta tomada hacia los trabajadores, se estipula que no cuenta con la planta y equipo adecuado, para cumplir con los estándares de productividad estimados, dando a conocer la existencia de un bajo rendimiento en los empleados, ya que sus jornadas laborales aparte de ser extensas (ejecutan actividades por más de 8 horas al día), se ven complicada al no tener herramientas de trabajo que faciliten su actividad, motivo por el cual los niveles de desempeño se ven afectados.

Por otro lado, el tiempo asignado para la ejecución de actividades, puede no ser suficiente en ciertos casos, debido a que no todas las áreas de trabajo cuentan con los equipos suficientes, esto provoca que exista una demora en las ocupaciones del equipo de trabajo, dando como

resultado un incumplimiento con las metas propuestas por la empresa. Sin embargo, se observó que gran parte de los empleados consideran a la sobrecarga de trabajo, el ruido y el déficit de conocimiento (con respecto a las labores), como los factores estresantes principales en su vida laboral.

También, se proyecta que pocos empleados ejecutan actividades que no van de acuerdo a sus conocimientos, por ende, existe desmotivación y a su vez frustración, no obstante, el 60% de los trabajadores sienten un ambiente tenso (mucho presión) por parte de sus superiores, esto provoca que las relaciones no sean buenas, es decir existen ciertas grietas en el ambiente laboral.

Citando a Ramos et al., (2019) concluye que el estrés si se puede presentar de acuerdo a los tipos de organizaciones, por lo que se puede relacionar en distintos enfoques, como el clima organizacional, la productividad entre otros. Este tipo de situaciones según los empleados han conseguido que presenten cuadros de estrés, y tienen presente que el estrés afecta considerablemente su desempeño laboral.

Otras investigaciones que tengan relación con nuestro objeto de estudio, Ramos et al., (2019) considera que los síntomas fisiológicos del estrés tienen un impacto en el desempeño de los trabajadores, con esta información obtenida, queda validada la hipótesis en donde se afirma que el estrés laboral en relación con el desempeño de los empleados de la empresa alimenticia Brams, 60% de los colaboradores, presentan ciertos niveles de estrés causados por los factores estresantes que presentan al momento de desempeñar sus labores

CAPÍTULO V

5.1

Conclusiones

Se concluyó el objetivo en averiguar la relación entre el estrés en el lugar de trabajo y el desempeño de los empleados en la empresa alimenticia Brams, por lo que se considera que mientras mayor cuadro de estrés existe en una organización, puede haber una menor tasa de rendimiento de la productividad.

Se observó que la sobrecarga de trabajo, el ruido y el déficit de conocimiento son factores más estresantes que se encuentra en la empresa, cuyos efectos como la disminución en la eficiencia y la efectividad en la productividad genera un bajo control de calidad, que a su vez disminuirá el volumen de la demanda provocando un ambiente tenso, en donde existirá una dificultad para la comunicación y una variación de la conducta de los trabajadores.

A pesar de tener claras las metas y/o objetivos, la empresa no realiza ni determina cierto tiempo para ocuparlo en actividades que ayuden al desempeño de las funciones de cada empleado, sin embargo, la encuesta presentó porcentajes de empleados que aún no manejan bien sus laborales. Esto es un problema porque la concentración de aquellos trabajadores se ven afectados.

5.2 Recomendaciones

Debido a lo previsto por las encuestas y la información proporcionada por los empleados de la industria alimenticia Brams debería invertir tiempo y dinero en actividades técnicas y/o profesionales, las cuales ayudarían notablemente en el desempeño del personal.

También se considera que se debería implementar lineamientos de política antiestrés dirigidas a todo el personal que labora dentro de la empresa, esto daría resultados positivos en cuanto a la disminución de aquellos cuadros de estrés que presentan o pueden estar próspero a presentarse.

De esta forma, no solo mejoraría el desempeño de los empleados en términos de productividad de la empresa, sino que también se crearía un ambiente de trabajo más agradable, fortaleciendo los lazos o relaciones tanto entre compañeros de trabajo como con los superiores.

Realizar test constantes para evaluar los niveles de estrés en los que se encuentra ubicado en la empresa, para de esta manera, conocer el estado en el que se encuentra, en otras palabras, es importante determinar si los lineamientos que se están ejecutando darán como resultado una disminución de estrés.

Implementar zonas recreativas en donde los empleados puedan relajarse y expresarse libremente, bajo el objetivo de reducir el estrés y aumentar la motivación y consigo el desempeño del personal en la empresa.

5.3 Referencias

- Amador Licon, N., Aguirre García, M., Anguiano Peña, N., & Guizar Mendoza, J. M. (2018). Desempeño laboral según el estado de salud laboral y uso del móvil en las organizaciones laborales. *Revista Nova Scientia*, 10(21), 1-20. doi:<https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera Edición ed.). Enfoques Consulting Eirl. Obtenido de <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Aristondo Valencia, J. E. (2019). *Análisis conceptual de la motivación laboral y su importancia en la persona y organización*. Universidad Señor de Sipán, Facultad de humanidades, Lima. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5822/Aristondo%20Valencia%20c%20Jos%20a%20Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Artiles Montegudo, M. E., Artiles Rivero, C. J., & Rodríguez Gómez, F. E. (marzo de 2016). El estudio de casos como método problémico en ciencias médicas: una experiencia necesaria. *EDUMECENTRO*, 8(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742016000100013
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E., & Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Revista Medisur*, 18(9), 1138-1144. Obtenido de <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621/3335>
- Boada Llerena, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*. Obtenido de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2804087>
- Castagnola Sanchez, V., Castagnola Rossini, G., Castagnola Rossini, A., & Castagnola Rossini, C. G. (Ocupre de 2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667939005>
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Revista Ciencia y Trabajo*, 20(63), 178-186. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Dalla Lana, L., Stumpf Mittmann, P., Isdra Moszkowicz, C., & Chaves Pereira, C. (2018). Los factores estresantes en pacientes adultos internados en una unidad de cuidados intensivos: una revisión integradora. *Revista Enfermería Global*, 17(52), 580-590. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n52/1695-6141-eg-17-52-580.pdf>
- Delgado Cruz, A., Vargas Martínez, E., Rodríguez Torres, F., & Montes Hincapié, J. M. (2018). ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, CAPITAL HUMANO Y REDES DE COLABORACIÓN: DETERMINANTES DE LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN EN RESTAURANTES. *Revisas Ad-Minister*(32), 5-28. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n32/1692-0279-adter-32-00005.pdf>
- Fotalvo Herrera, T., & De la Hoz Granadillo, E. (2018). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. *Revista Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>

- Gallego Zuluaga, Y. A., Gil Cardona, S., & Sepúlveda Zapata, M. (2018). *Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento*. Tesis, UNIVERSIDAD CES, Facultad de Medicina, Medellín. Obtenido de <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-particular-de-loja/psicologia-clinica/revision-teorica-de-eustres-y-distres-definidos-como-reaccion-hacia-los-factores-de-riesgo-psicosocial-y-su-relacion-con-las-estrategias-de-afrontamiento/1546914>
- Gaviria Peña, C., & Márquez Fernández, C. A. (2019). *Estadística Descriptiva y Probabilidad*. Medellín, Colombia: Editorial Bonaventuriana. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YubhDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=estadistica+poblacion+&ots=_2V6sgcZnV&sig=-qjOvX-ItTP5OMPfLI7GWQ1kn64#v=onepage&q&f=false
- Gómez Cano, C. A., Sánchez Castillo, V., & Fajardo, M. Y. (2018). Los proyectos y sus dimensiones: una aproximación conceptual. *Revista Contexto*, 7, 60-64. Obtenido de <https://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/885/1362>
- Koppman, A., Cantillano, V., & Alessandri, C. (2021). DISTRÉS MORAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DURANTE LA CRISIS POR COVID-19. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 32(1), 75-80. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864020301000?via%3Dihub>
- Leyva Haza, J., & Guerra Véliz, Y. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación. *Revista Edumecentro*, 12(3), 241-260. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v12n3/2077-2874-edu-12-03-241.pdf>
- López Falcon, A., & Ramos Serpa, G. (Diciembre de 2021). ACERCA DE LOS MÉTODOS TEÓRICOS Y EMPÍRICOS DE INVESTIGACIÓN: SIGNIFICACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA. *Revista Conrado*, 17(3), 22-31. Obtenido de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2133/2079>
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado Leiva, O., Rosana Garnica, L., Chacón Pedraza, S. A., & García Espinoza, Y. A. (Septiembre de 2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina de Trabajo*, 28(3), 176-235. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Monjarás Ávila, A. J., Bazan Suarez, A. K., Pacheco Martinez, Z. K., Rivera Gonzaga, J. A., Zamarripa Calderon, J. E., & Cuevas Suarez, C. E. (s.f.). Diseños de investigación. (15), 119-122. Estado de Hidalgo. Recuperado el 2019, de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/4908/6895>
- Monjarás-Ávila, A., Bazán Suárez, A., Pacheco Martínez, Z., Rivera Gonzaga, J., Zamarripa Calderon, J., & Cuevas Suarez, C. (2019). Diseños de investigación. *Salud y Educacion* (15), 119-122. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/4908/6895>
- Patlán Pérez, J. (2019). estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Pedraza Mela, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN*, 15(1). doi:10.22507/rli.v15n1a9
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Ramos, V., Odette, P., Eduardo, T., & Mario, G. (03 de 04 de 2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(7), 13-15. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Rendón Macías, M. E., & Villasís-Keever, M. A. (2017). El protocolo de investigación V: el cálculo del tamaño de muestra. *Revista Alergia Mexico*, 64(2), 220-227. Obtenido de

- <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n2/2448-9190-ram-64-02-00220.pdf>
- Rivero Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Rev. Arch Med Camagüey*, 23(2). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela De Administración De Negocios*(82), 175–195. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Soto Ramírez, E. R., & Hervis, E. E. (2019). *El metodo de estudio de caso y su significado en la investigacion educativa*. Red de investigadores Educativos Chihuahua A.c.
- Velez Arias, M. A. (2021). *Niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa de artículos tecnológicos*. Universidad Internacion Sek , Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano, Quito. doi:<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4185/1/V%C3%A9lez%20Arias%20Mar%C3%ADa%20Augusta.pdf>
- Villa Sánchez, A., Arias Guzmán, M., & Peña Lang, M. B. (2021). Un modelo de formación para desarrollar el emprendimiento social. *Revista Educar*, 57(1), 97-116. Obtenido de <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/10.5565-rev-educar.1153/477094>
- Zapata Álvarez , L. F., & Usma Zuleta, L. J. (2019). Los fraudes en las rentas departamentales: una mirada desde la institucionalidad a las dimensiones social, económica, legal y normativa. *Revista En-Contexto*, 7(11), 216-222. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5518/551861265010/551861265010.pdf>

5.1 Anexos



Machala, 29 diciembre del 2021

CARTA DE ACEPTACIÓN

Por medio del presente certifico que:

Yo, MAURICIO SANTIAGO BRAVO AGUILAR, portador de la cédula 0704498682, dueño y gerente de la industria alimenticia Bravo BRAMS ubicada en av. Madero Vargas y 29 aba oeste, en respuesta ante la solicitud de permiso emitida por los estudiantes **ALVARO ANDRES VALAREZO MERINO Y ESPERANZA ESTEFANÍA LANDIN CHALEN** portadores de los números de cédula: **0706450491** y **0706703592** respectivamente, aclaro y reafirmo mi total acuerdo ante la utilización del nombre y a su vez información de mi empresa para fines académicos.

Por ende, este documento es entregado como prueba de mi total autorización para que los estudiantes previamente mencionados realicen su proyecto de titulación basándose en mi entidad y utilicen este documento para cualquier trámite referente al mismo.



Mgst. Mauricio Bravo Aguilar



GERENTE DE INDUSTRIA ALIMENTICIA BRAVO BRAMS

telf: 0999545606

tiago_bravo_44@hotmail.com

Matriz de consistencia de la investigación: PROYECTO INTEGRADOR: Estrés laboral y el desempeño del personal de la industria alimenticia BRAMS

| TEMA INVESTIGACIÓN | PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | PREGUNTAS | |
|--|--|---|---|---------------------------|----------------------|---|---|--|
| ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA BRAMS | PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLES INDEPENDIENTE X | X1 Tipos de estrés | | | |
| | ¿El estrés laboral afecta de manera directa o no en el desempeño de los trabajadores de la empresa BRAHMS? | Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal en la industria alimenticia BRAMS de la ciudad de Machala. | ¿El estrés laboral mantiene o no una relación con el desempeño del personal en las actividades de la empresa? | Estrés Laboral | Eustrés | Ambiente laboral Exigencias del trabajo | 1. ¿Cuáles son los factores que influyen en la aparición del estrés en los empleados? 2. ¿Cuánto afecta el estrés en el desempeño laboral? 3 ¿La organización debería dar un taller para disminuir el estrés? | |
| | | | | | Distrés | Desgaste físico y mental inconformidad | | |
| | | | | | X2 Niveles de estrés | | | 4. ¿Ha tenido estrés en el tiempo que ha desempeñado en la empresa? 5 ¿Cuál es el nivel de estrés del área de talento humano? |
| | | | | | Alto | problemas emocionales, cognitivos, conductuales y somáticos | | |
| | medio | | | | | | | |
| | | | | | bajo | | | |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1 | OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1 | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1 | VARIABLES DEPENDIENTE Y | Y1 | | 7 ¿Cómo mejoraría el nivel de desempeño si se aplicara un taller de técnicas de relajación? | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|-------------------------------|---------------------------|--------------------------------|---|--|---|
| | | | | | | Evaluación de desempeño | | | |
| | ¿ La falta de motivación a los trabajadores genera estrés en la empresa? | Identificar el nivel de estrés laboral que presenta el personal de trabajo en la industria alimenticia BRAMS. | ¿La motivación laboral puede disminuir los niveles de estrés y afectar positivamente el desempeño de los trabajadores? | Desempeño del personal | Motivación Laboral | Evaluación de desempeño | 8.- ¿Se siente motivado dentro de la empresa BRAMS? 9.- ¿La organización cuenta con las herramientas y equipos adecuados para la producción? 10.- ¿Las actividades en el trabajo son aburridas y rutinarias? 11.- ¿El estrés influye en el desempeño de sus actividades en su lugar de trabajo? 12 ¿Usted goza de sus vacaciones anuales? | | |
| | PROBLEMAS ESPECÍFICOS 2 | OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2 | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2 | | | | | | |
| | ¿Qué factores afectan | Describir los | El desempeño laboral puede ser o | | | | | | 14 ¿Considera que la empresa contiene un adecuado espacio |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|-------------------------|--|
| | al desempeño laboral? | factores de desempeño laboral en la empresa alimenticia BRAMS. | no ser afectado por diversos factores. | | Satisfacción laboral | Ambiente Laboral | acondicionado para las actividades laborales? 15. ¿El ambiente físico en el trabajo le ocasiona estrés? |
| | Problemas Específicos 1 | Objetivos Específicos 3 | Hipótesis Especifico 3 | | | | |
| | La supervisión inadecuada afecta a los principios de la empresa. | Formular lineamientos de política anti estrés laboral que fortalezcan o mejoren el desempeño del personal en la | La formulación de un lineamiento político puede o no fortalecer el desempeño de los trabajadores. | | Evaluación de todas dimensiones | Supervisión | 17.- ¿Estaría de acuerdo con la implementación de nuevos lineamientos que ayuden a fortalecer su desempeño? 14.- ¿Cuántas horas de trabajo labora diariamente en la empresa? 8 horas de trabajo Más de las 8 horas de trabajo Menos de las 8 horas de trabajo |

| | | | | | | |
|--|--|------------------------------------|--|--|--|--|
| | | industria alimenticia BRAMS. | | | | |
|--|--|------------------------------------|--|--|--|--|

Encuesta

ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA Bravo BRAMS

Objetivo: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal en la industria alimenticia BRAMS de la ciudad de Machala.

1. ¿Usted considera que el estrés laboral puede afectar en el desempeño de sus actividades?

Si o no

2. ¿Ha sentido algún tipo de presión por parte de los superiores dentro de la empresa?

Si o no

3. ¿Cree usted que existe una buena relación laboral en la empresa?

Si o no

4. ¿Ha presentado algún cuadro de estrés en el tiempo que ha desempeñado en la empresa?

Si o no

5. ¿Cuál de estos factores considera estresante en su área de trabajo?

Ruido

Exposición a productos

químicos Iluminación

Temperatura

Sobrecarga de
trabajo

Insuficiencia de conocimiento

6.- ¿Cree usted que empresa dispone de equipos tecnológicos que previenen la sobrecarga de actividades?

Si o no

7.- ¿Cuáles de estos efectos conductuales estrés que ha notado? (Selecciona todas las que correspondan)

- Cambio en los niveles de actividad.

- Disminución de la eficiencia y la
efectividad.

- Dificultad para comunicarse

- Cambios de humor

Preguntas sobre Desempeño laboral

8.- ¿Considera que el área donde desarrolla sus actividades perjudica su desempeño?

Si o no

9.- ¿La organización cuenta con las herramientas y equipos adecuados para sus actividades?

Si o no

10.- ¿Siente que el trabajo que realiza usted es acorde a su preparación, conocimientos?

Si o no

11.- ¿con qué frecuencia participa en capacitaciones de formación profesional y/o técnico, para ampliar sus conocimientos, mejorar sus habilidades y destrezas para incrementar su productividad?

Nunca, Rara vez, frecuentemente, siempre

12.- Considera los momentos en que el incumplimiento de los objetivos establecidos para su trabajo se debe a la aparición de alguna circunstancia estresante. (sobrecarga de trabajo, ruido.)

Si, no,

13. ¿Considera usted que, al asignarles responsabilidades, el tiempo es suficiente?

Si, no.

14.- ¿Cuántas horas de trabajo labora diariamente en la empresa?

8 horas de trabajo

Más de las 8 horas de trabajo

Menos de las 8 horas de

trabajo

15.- ¿Se siente motivado dentro de la empresa BRAMS?

Si o no