



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICOLOGO**

**PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE  
CARRERA (DE CARÁCTER COMPLEXIVO)  
INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL**

**TEMA:**

**EL ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL**

**AUTOR: JOSE BRAYAN BARZOLA GONZALES**

**ACOMPAÑANTE: PSIC. KERLY ALVAREZ**

**Milagro, Diciembre 2018**

**ECUADOR**

## DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

**RECTOR**

**Universidad Estatal de Milagro**

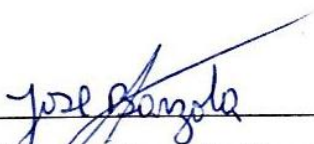
Presente.

Yo, **José Brayan Barzola Gonzales** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **Organizaciones y Trabajos - Organizacional Social** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 07 días del mes de Diciembre de 2018

  
\_\_\_\_\_  
**José Brayan Barzola Gonzales**  
CI: 094133295-9

## APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, **Kerly Ángela Álvarez Cadena** en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo), elaborado por el estudiante **José Brayan Barzola Gonzales**, cuyo tema de trabajo de Titulación es **El Estrés y su Incidencia en el Desempeño Laboral**, que aporta a la Línea de Investigación **Organizaciones y Trabajos - Organizacional Social** previo a la obtención del Grado **Psicólogo**; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo) de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 07 días del mes de Diciembre de 2018.



**Psic. Kerly Ángela Álvarez Cadena, Msc**  
**C.I.: 091830935-2**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Psic. Kerly Ángela Álvarez Cadena, Msc

Psic. Elka Jennifer Almeida Monge, Msc

Psic. Iván Leonardo Pincay Aguilar, Msc

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta practica, previo a la obtención del título (o grado académico) de **Psicólogo** presentado por el /la señor (a/ita) **José Brayán Barzola Gonzales**.

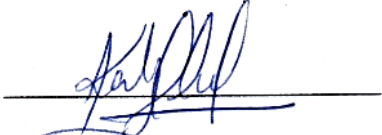

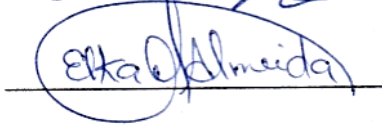
Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[ 80 ]
Defensa oral	[ 20 ]
Total	[ 100 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 07 de Diciembre de 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Psic. Kerly Ángela Álvarez Cadena, Msc	
Secretario/a	Psic. Iván Leonardo Pincay Aguilar, Msc	
Integrante	Psic. Elka Jennifer Almeida Monge, Msc	

## **DEDICATORIA**

Le dedico esto a mis padres Roció Gonzales Quiñones, Jairo Lino Barzola Alcívar, a mi tía Lourdes Salazar y mi abuela Colombia Quiñonez Ulloa.

A mis hermanos Rocío Duarte Gonzales y Samuel Eliseo Duarte Gonzales.

A mis amigos Hernán Cortez, Fabián Moyota, Agustín Lara, Paolo Espinel y Fátima Suasti, a la señora Livia Amada Vera a su hija Génesis López Vera y esposo Marco López López, y la señora Teodora Astudillo a su esposo Héctor Aladaz e hija Keyla Aldaz Astudillo.

**José Brayan Barzola Gonzales**

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco a Dios sobre toda las cosas por permitirme culminar mis estudios universitarios y respaldarme a cada momento hasta este momento.

También agradezco a mis docentes que me brindaron su apoyo durante todo el proceso educativo, especialmente a mi tutora quien me brindo su ayuda durante todo este proceso.

Y también a mis compañeros y amigos, en especial al psicólogo Hernán Cortez por toda la ayuda brindada dentro y fuera del ámbito estudiantil, también al licenciado Freddy Garaicoa por su apoyo durante todo este tiempo y en especial a las familias López Vera , Aldaz Astudillo, Vera Villon y la familia Moyota Suasti.

**José Brayan Barzola Gonzales**

## ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	II
APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.....	III
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I.....	4
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
JUSTIFICACIÓN.....	7
CAPITULO II.....	9
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	9
CAPITULO III.....	19
METODOLOGIA.....	19
CAPITULO IV.....	20
CONCLUSIÓN.....	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	25

# **EL ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL.**

## **RESUMEN**

En el siguiente trabajo de investigación se propuso de identificar cual es la incidencia del estrés en el desempeño laboral, como este afecta el desempeño de cada individuo dentro de la organización y cuáles son las consecuencias y causas que produce esta situación dentro de cada área de la organización y en cada individuo

Se pudo notar que el estar sometido a niveles altos de estrés durante un tiempo prolongado tienen consecuencias fisiológicas y psicológicas que producen daños considerables a la salud de los individuos, las consecuencias se manifiestan según la percepción de cada individuo a la situación si la respuesta del individuo es negativa al extremo ante una situación estresante las consecuencias irán desde sudoración hasta complicaciones más graves en lo fisiológico e igual en lo emocional.

Las causas que pueden llevar a estas situaciones se ven mayor mente relacionadas con el ambiente laboral, con las condiciones en las que el individuo realiza sus trabajos, las horas de trabajo y la carga excesiva del mismo pueden provocar niveles altos de estrés. Todas estas causas influyen directamente en el desempeño laboral dentro de la organización, de cada individuo evitando que los trabajadores cumplan las metas propuestas dentro de la empresa, y que la misma cumpla sus objetivos de producción ya establecidos.

Al ser este padecimiento una preocupación global teniendo en cuenta que la mayor parte de los países desarrollados son víctimas de esta patología como ya se lo demostró en este estudio, también deberemos considerar las técnicas globales que se utilizan en la actualidad para controlar esta problemática.

### **Palabras claves**

Estrés, laboral, desempeño, consecuencias, causas, estrategias



# **STRESS AND ITS INCIDENCE IN LABOR PERFORMANCE**

## **ABSTRACT**

In the following research work it was proposed to identify what is the incidence of stress in the work performance, how this affects the performance of each individual within the organization and what are the consequences and causes that this situation produces within each area of the organization and in each individual

It was noted that being subjected to high levels of stress for a long time have physiological and psychological consequences that produce considerable damage to the health of individuals, the consequences are manifested according to the perception of each individual to the situation if the response of the individual is negative to the extreme in a stressful situation the consequences will go from sweating to more serious complications in the physiological and emotionally.

The causes that can lead to these situations are mostly related to the work environment, with the conditions in which the individual performs his work, the hours of work and the excessive load of the same can cause high levels of stress. All these have a direct influence on the work performance within the organization, of each individual, preventing the workers from meeting the proposed goals within the company, and that it meets its production objectives already established.

As this condition is a global concern considering that most of the developed countries are victims of this pathology as we already demonstrated in this study, we should also consider the global techniques that are currently used to control this problem.

### **Keywords**

Stress, work, performance, consequences, causes, strategies

## INTRODUCCIÓN

El estrés es un problema que afecta hoy en día a gran parte de la comunidad tanto en el entorno social como en el laboral. En nuestra sociedad actual y modernizada el estrés es una de las problemáticas que agobian a nuestra sociedad a gran nivel y en el entorno laboral no está exento de esta problemática debido a que hoy en día el mundo laboral es mucho más competitivo por lo cual el estrés estará presente.

El estrés laboral es un enemigo del desempeño laboral ya que afecta no solo la parte emocional y cognitiva del trabajador sino también puede tener repercusiones físicas que podrían representar un riesgo para el trabajador y el desempeño de la empresa.

Las diferentes causas que pueden detonar las situaciones de estrés dependerán de las cargas los horarios y las condiciones donde se realizan los trabajos. Para mejorar el desempeño laboral debemos identificar estas causas y prevenir que pasen a consecuencias aún mayores y el rendimiento laboral no decaiga.

Se busca identificar las consecuencias que esta problemática puede manifestar estas pueden ser tanto físicas, psicológicas, entre otras y las causas que pueden provocar situaciones de estrés dentro del ambiente laboral.

Buscando disminuir las situaciones de estrés a las que estén expuestos los trabajadores a través de diversas técnicas Jacobson, Mindfulness, Biofeedback y así mejorar el desempeño laboral dentro de la empresa, para precautelar la salud de los trabajadores y al mismo tiempo, mejorar la actividad dentro de la empresa.

# CAPITULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El estrés y su incidencia en el desempeño laboral es una problemática que afecta a gran parte de la población de trabajadores en todos los ámbitos laborales. El estrés es una patología que se puede manifestar a través de una situación o pensamiento que pueden producir sentimientos de ira frustración o nervios. (EYN, 2017)

El estrés en bajas cantidades puede ser positivo porque nos permite estar atentos al peligro y saber cómo reaccionar ante esta situación de estrés prolongada puede tener consecuencias en la salud. Esta afección laboral es un tipo de estrés propio de los trabajadores que se encuentran sometidos a largas jornadas de trabajo o que se encuentran en ambientes no actos o propicios para la realización del trabajo en cuestión. (NOTICIAS, 2016)

Este padecimiento se puede manifestar de diferentes maneras en un nivel físico en un nivel emocional y psicológico nivel de conducta. Entre las cuales podemos encontrar: Sudoración en las manos, acelerado ritmo cardiaco, problema para la digestión o para inspirar, resequedad en la boca, estremecimiento muscular, extremidades inferiores y superiores frías, rigidez al nivel de los músculos, alteraciones de apetencia (problemas al momento de alimentarse), manifestaciones también intestinales pueden ser diarrea o estreñimiento, cansancio. (Russek., 2016)

Los elevados niveles de este padecimiento no pueden producir solo consecuencias físicas sino también emocionales y psicológicas que alteran el desempeño laboral como lo son por ejemplo: Intranquilidad, nerviosidad, impaciencia, desconfianza o angustia,

irritación, disgusto o furor invariable o desordenado, ganas de vociferar, pegar o denigrar, sospecha o terror, dependiendo del nivel de este puede producir un sentimiento de parálisis, ansiedad aguda, puede inclusive presentar la emoción de no estar consiente de nuestros pensamientos y tener ideas irracionales, la ansiedad de que algo se realice, para terminar con la espera, o el creer que la problemática nos ha vencido , problemas al momento de decidir algo , incapacidad mantener la concentración , alteración de la memoria , bajo rendimiento al momento de pensar en alguna situación , alteraciones en sus estados de ánimo . (Russek., 2017)

Cuando se atraviesan momentos de ansiedad en gran nivel el esteres también puede producir a nivel de nuestra conducta desencadenando una serie de situaciones o síntomas que nos permitirían seguir avanzando con nuestras debidas labores de desempeño: menearse de manera constante , sonrisa tímida, crujir las encías , gestos de intranquilidad, trastornos de tipo sexual , comer en cantidades mucho mayores a lo habitual o la disminución del apetito, aumento del tabaquismo y el alcoholismo , sufrir padecimientos del sueño dormir en exceso o perdida de sueño constante, tener la sensación de que estamos enfermos y equivocados y a su vez negar que estamos padeciendo algún tipo de problema y que otras personas también están pasando la misma situación, mala relación con los compañeros de trabajo, Etc. (Russek., 2017)

Para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores debemos evitar que estas consecuencias se manifiesten en los trabajadores y debemos tener en cuenta las posibles situaciones o causas que produzcan el estrés en los trabajadores. Posibles causas de esta problemática, escasa efectividad en la productividad, incremento de faltas al trabajo por parte del personal sin justificación de una enfermedad aparente, escasas de interacción

entre trabajadores falta de compañerismo, problemas de memoria y también dificultad para mantenerse enfocado, desorden dentro de la empresa (nascia, nascia.com, 2018)

Se brindaran estrategias para disminuir las situaciones de estrés a las que puedan estar expuestos los trabajadores y evitar que estas situaciones tengan influencia en el desempeño laboral de los trabajadores será de vital importancia para el debido funcionamiento de la empresa y el bienestar de los trabajadores.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Determinar las consecuencias que producen el estrés laboral y cómo este influye en su desempeño.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar posibles causas que genere el estrés en los trabajadores.
- Describir los efectos del estrés en el desempeño laboral.
- Proporcionar estrategias para disminuir las situaciones de estrés a la que se encuentren expuestos los trabajadores.

## JUSTIFICACIÓN

El estrés es un problema que afecta a la mayor parte de la población en la actualidad debido al estilo de vida actual en el que vivimos y al ritmo de vida cotidiano que llevamos lo que nos lleva a estar expuesto a mayor cantidad de situaciones estresantes durante todo el día tanto en el ambiente personal como en el laboral.

Debido a que esta problemática cada vez va en aumento debemos tener en cuenta la importancia de su estudio el ser humano desde el comienzo de su existencia tiene que enfrentarse a esta situación debido a que este padecimiento es una respuesta propia del cuerpo y que se manifiesta en diversos ámbitos fisiológicos. Se tiene en cuenta que los individuos que están sometidos a este padecimiento saben sufrir de agotamiento, merma de apetito, pérdida de peso, debilidad, y algunos otros padecimientos que al criterio del autor Hans Selye denomino a las consecuencias el síndrome de estar enfermo (Indaburo, 2014)

Basado en la cantidad de información que podemos hallar tanto del estrés como de su influencia en el desempeño laboral el estrés tiene muchas teorías y autores que han hablado sobre el mismo y su relación con el decaimiento físico y labora podemos contar con una gran cantidad de material investigativo una de las teorías más conocidas Hans Selye medico estadounidense realizo experimentos físicos, mediante los cuales se comprobó el aumento de las hormonas suprarrenales(ACTH, adrenalina y noradrenalina), el deterioro del sistema linfático y también la manifestación de úlceras gástricas. Al conjunto de estas alteraciones se lo considera estrés de tipo biológico Selye manifestaba que patologías relacionadas al corazón y su frecuencia arterial y las alteraciones de tipo emocional o cognitivo, producto de los cambios fisiológicos resultado de una larga exposición de opresión de diversos órgano. (Batera, 2016)

El estrés en la sociedad actual influye mucho en diferentes situaciones e impacta directamente a cada persona buscaremos demostrar cómo influye en el desempeño laboral y tácticas que se pueden aplicar para la reducción del mismo.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### El estrés

Según Gracias, Gelpi, Con y Romero consideran que esta patología proviene de un aumento en la actividad muscular, que se manifiesta cuando los individuos están expuestos a situaciones de preocupación extrema que podrían manifestar patologías al nivel psicológico que dependiendo de su intensidad pueden llegar a ser considerado agudos. (Acabal, 2014)

En diversos documentos se encontró diversas definiciones del término estrés se basan a diferentes orientaciones: en la primera se considera a esta situación como un estímulo, como una fuerza proveniente del exterior o circunstancia que puede presentar efectos negativos en las personas. La segunda se la presenta como una respuesta física y psicológica relacionada con el organismo que tienen que ver con sucesos externos e internos y en conclusión como la interacción entre una persona y diversas circunstancias. Desde este último enfoque, Mc Grath expone que esta problemática es una variación entre la solicitud y la capacidad que el individuo tenga para lidiar con esta situación. (Tobar, 2014, pág. 26)

Para la comisión europea la definición de estrés se basa “el estrés es un patrón emocional, cognitivo, fisiológicas y de conductas. (ALVEAR., 2016)

El manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales IV (DSMIV) asegura que el estrés intenso como un factor que influye gravemente en el insomnio. También en



el caso de los trastornos del ritmo cardiaco y la permutas de los estaciones de trabajo. Hacia el resto de trastornos no se ha podido encontrar reconocimiento similar, mientras tanto en diversos estudios hacen referencia a la frecuencia de sueños apesadumbrados afín con diligencias que se desarrollan. Es así que el estrés puede transformarse en un fenómeno importante y registrado socialmente, habiendo vinculado con repetición al trabajo y a la acción laboral, que puede presentar secuelas negativas tanto físicas y psicológicas al trabajador. (Tobar, 2014, pág. 27)

Edwards y Cooper, catalogan las contestaciones de estrés en dos prototipos, con relación a las situaciones que se encuentren provocando los sujetos eustrés y distrés. El primero de ellos se manifiesta por escenarios y experiencias en las que el estrés manifiesta consecuencias y secuelas que influyen positivamente produce motivación y aceleración adecuada que permite al individuo que en sus actividades obtenga logros gratos con valías individuales sensatas. El segundo, consiste en las situaciones de presión y el afrontamiento de solicitudes exageradas que el individuo debe superar sin contar con los implementos necesarios ni tener el conocimiento sobre lo que está realizando. En conclusión si la petición intra y extra laborales forman eustrés, se lo puede catalogar en manera de estímulos en el ambiente laboral. Lo contradictorio, el distrés se debe tomar de mejor manera por la gestión de talento humano con el fin de disminuir su influencia negativa.” Según esto, la implementación de estrategias debe estar encaminada a combatir el distrés”. (Tobar, 2014, pág. 28)

Según Labrador y Crespo se piensa que un individuo que se encuentra en una situación de estrés cuando se encuentra expuesto una demanda ambiental que no puede hacer frente por falta de recursos, motivo por el cual el sujeto asimila que esta situación no podrá ser resuelta por el de manera que no podrá obtener buen resultado de esto. En estas ocasiones,

el individuo manifiesta una reacción ante la problemática, que es notoria por el incremento de las funciones tanto física como emocionales, que prepara al organismo para un aumento intenso de la actividad motora en frente de una situación de estrés frente las demandas ambientales que conlleven a que este proceso aumente en cada uno de los individuos dependiendo de la situación por la cual están atravesando. (Legarra, 2016, pág. 5)

Determinando los diversos conceptos de estrés y su diversa intensidad no se puede establecer un valor que determine el nivel objetivo del estrés pero si se lo puede interpretar de diversas maneras y también dependerá de la como cada individuo perciba la situación por la cual está atravesando. Aun con esta limitación podemos identificar qué situación convierte el estrés en algo específico. Según Fernández Montalvo y Garrido se pueden identificar dos tipos principales de estresores. Se las considera psicosociales a los estímulos que no provocan directamente la respuesta del estrés, esta situación dependerá directamente de la percepción que la persona le asigne. En este aspecto dependerá de la percepción que le del individuo a cada situación habrá personas que serán mucho más propensas a estresarse en determinada situaciones lo contrario será en otros individuos la misma situación no los afectara de la misma manera que a los demás. (Legarra, 2016, pág. 7)

El otro factor se considera biológico se convierten en estresores debido a los cambios bioquímicos o eléctricos que se activan de manera automática producida por el estrés, independientemente de la interpretación que cada individuo haga de la situación. (Legarra, 2016, pág. 7)

Teniendo en cuenta que esta situación cada vez va en aumento el estudio del mismo es amplio y abarca no solamente el ambiente familiar sino el laboral el emocional y el entorno en que se vive .Para la Organización Mundial de la Salud este padecimiento es producido

por las manifestaciones de diversas acciones del cuerpo que están determinada como una respuesta innata del cuerpo. (Alvear, 2016)

## **Desempeño laboral**

El desempeño en relación al trabajo se lo considera como el nivel de ejecución alcanzado por los trabajadores dentro del entorno del trabajo y el cumplimiento de las metas propuestas dentro de la empresa en un plazo fijado. Por tanto cada individuo tiene una conducta que intervendrá en los resultados de sus comportamientos. Cada acción que este realice tendrá un propósito, que conllevara a optimizar la productividad con el planteamiento de objetivos y metas determinadas en un periodo de tiempo específico. Por lo cual cada empleado tendrá en mente su rendimiento dentro del desempeño en la empresa. (Quero Romero, 2014)

Harrigton refiere, el desempeño laboral comprende actividades y tareas que desempeñen dentro de su área de trabajo en cada empresa u organización. El desempeño laboral toma en cuenta la efectividad obtenida por los empleados en el cumplimiento de sus labores encomendadas de la mejor manera posible, que tendrán un impacto en el éxito y cumplimiento total de las metas y objetivos determinados por la organización. (Quero Romero, 2014)

De acuerdo a lo que hemos revisado el estrés dentro del área de trabajo es un factor realmente influyen debido a que este modificara la funcionalidad de la empresa y en diferentes sectores un trabajador que este expuesto a una situación de estrés que sobrepase su tolerancia fisiológica tendrá repercusiones tanto para el individuo como para la empresa habrá déficit en el área de trabajo donde se desempeñen los trabajadores que estén pasando o estén expuestos a estas situaciones altamente estresantes lo que significara que las metas u objetivos que estos individuos tenían que cumplir dentro de la empresa no serán

realizados lo cual representara una perdida para la empresa y una baja en el desempeño laboral en el área de cada trabajador.

## **El estrés y el desempeño laboral**

La correlación que existe entre estrés y los trabajadores que padecen algún tipo de trastorno de tipo psicosocial se derivan en muchos tipos de conceptos, tomando a Sauter, Hurrell, Murphy y Levi los factores que psicológicos son aquellas causas tanto dentro de lo laboral como fuera de este, los trabajadores que se ven involucrados en esta situación se los considero trabajadores que estarán bajo altos niveles de estrés ya considerados agudos. (Julieth Estefanía Osorio, 2016)

Podríamos considerar que la conceptualización de estrés se encuentra relacionada a la demanda del ser humano para enfrentarse a situaciones extremas con sintomatologías fisiológicas, cognitivas, etc. Beehr y Neuman, López de Caro determinan que el empleamiento constante de esta definición no es tan correcto pero se la ha adoptado. (Niño, 2016)

Cuando el estrés se manifiesta en el ambiente de trabajo ya estamos hablando de estrés laboral. Ya lo hemos identificado como la reacciones negativas que se manifiestan física y emocionalmente que se presentan cuando las exigencias del trabajo no estas acordes a las actitudes o capacidades del individuo. El estrés laboral al ser acumulado y al mantenerse durante un periodo extenso de tiempo es considerado como un estrés crónico. Una vez que este proceso es excesivo sobre pasando la resistencia del organismo que puede generar un impacto amplio en el individuo provocando decaimiento en la salud, bajo rendimiento profesional, problemas de seguridad en el individuo, y repercusiones en su diario vivir dentro y fuera del trabajo. (Osorio, 2016, pág. 82)

Teniendo como punto de partida la relación que existe entre estos dos factores tanto el estrés como el desempeño laboral. Veremos las incidencias de cada uno de estos factores en el otro las diferentes consecuencias que producen el estrés en los trabajadores de la empresa y las causas del mismo el mejoramiento del desempeño laboral ante las situaciones de estrés y tácticas o técnicas que podrían ayudar a eliminar el estrés. Entre las alteraciones que pueden ser manifestadas por el estrés se encuentra el comportamiento fisiológico estas situaciones de estrés prolongadas pueden producir un aumento general de las funciones orgánicas que busquen responder ante este estímulo del estrés. También se considera que dentro de este proceso se encuentran mecanismos neuronales y endocrinos que se encuentran estrechamente relacionados al estrés. (Legarra, 2014, pág. 10)

Estas consecuencias incidirán directamente en el desempeño de los trabajadores y también de la empresa ya que pueden presentarse consecuencias fisiológicas que no dejaran que el trabajador tenga un óptimo rendimiento estas consecuencias pueden ser alteraciones de tipo cardiovasculares dentro de las cuales serán se engloban la frecuencia cardiaca y la presión, también se puede manifestar un aumento en los latidos del corazón, migrañas constantes, afecciones de tipo respiratorio, podrían manifestarse alergias entre otros. Patologías gástricas e intestinales diversos tipos úlceras, afecciones de colon. Perturbaciones a nivel muscular gestos, convulsiones, variación de efectividad muscular. También se presentan trastornos dermatológicos, sexuales, endocrinos, inmunológicos. (Legarra, 2014, pág. 12)

El estado continuo y prolongado de esta situación dentro del campo laboral también pueden presentar trastornos psicológicos emocionales y cognitivos asociados al estrés. Los más frecuentes pueden ser: trastorno del sueño, ansiedad, miedos y fobias, adicción a las drogas y alcoholismo depresión y diversos trastornos afectivos. En relación al el estado

cognitivo de la persona este puede presentar diferentes alteraciones: incapacidad para tomar decisiones, incapacidad para mantener la concentración, sensación de desorientación, constantes olvidos, cerraduras mentales, hipersensibilidad a las críticas, falta de cooperación en el trabajo y distanciamiento del grupo de trabajo. (Delgado., 2013, pág. 10)

Cada uno de estos factores puede ser perjudiciales para el empleado pero no tan solo afectan a el trabajador sino también al ambiente laboral. Tendrá efectos en el rendimiento del trabajador y en la productividad de la empresa. Estas situaciones pueden llevar al empleado a un ausentismo laboral constante y aun peor a la incapacidad para laborar. En las empresas el problema del absentismo de los trabajadores por estas consecuencias producidas como respuesta al estrés crea dificultades en la logística y planificación del personal. La incidencia del estrés con lleva a una pérdida de productividad y estos podría llevar a tener un mal ambiente laboral. Según la organización mundial de la salud entre el 5y el 10% de la población laboral es víctima de trastornos graves que se deben a factores psicosociales nocivos. La incidencia del estrés en el desempeño laboral manifestara algunas de estas consecuencias también: baja de producción, falla de colaboración entre compañeros, acrecentamiento de postulaciones de cambio de laboral, aumento de personal que supervise a los trabajadores, incremento de quejas de parte de los clientes, poco orden y limpieza dentro del área de trabajo, incremento de accidentes e incidentes dentro de la organización, incremento de quejas en el servicio médico. (Delgado, 2013, págs. 12-13)

Factores que producen el estrés pueden físicos entre estas causas podemos encontrar el ruido muy fuerte o elevado, las altas temperaturas, los cambios en el ambiente laboral repentinamente también pueden provocar estrés, las enfermedades también pueden ser causantes, falta de material de producción, exceso de horas de trabajo, bajas

remuneraciones económicas, papeleos incómodos e innecesarios, falta de indicaciones sobre cómo realizar el trabajo, no se le da intensivos o reconocimientos por una labor bien realizada, no permitirles exponer sus molestias, excesos de tareas, falta de apoyo tanto de superiores como de los demás miembros de la organización, falta de estabilidad dentro de la empresa, encontrarse en una situación de prejuicios por diversos tipos de situaciones la edad, el sexo, la raza, el origen étnico del trabajador, o sus creencias religiosas, existen también factores de peligro como son el trabajo con productos de alta nocividad que pueden presentar un riesgo para la salud del trabajador, el mal ambiente laboral o el estar expuesto a situaciones de riesgos sin la debida protección. Toda serie de estresores dentro de la organización tiene que ver con cada situación que se presente dentro del trabajo y también dependerá de la vida familiar del individuo y la demanda conflictiva entre lo laboral y lo familiar. (Maldonado, 2018, págs. 15-16)

Todas estas causas pueden ser un detonante para que el desempeño de los trabajadores disminuya y conlleve a presentar consecuencias que eviten el correcto desempeño del individuo dentro de la empresa. Estas causas están estrechamente relacionadas a las diversas consecuencias que presentara el trabajador debido a las situaciones estresantes a las que se encuentra expuesto el trabajador.

Cada situación que se presente dentro de la organización tendrá un efecto directo tanto en los trabajadores con en la misma, motivo por el cual estas situaciones están ligadas directamente con el desempeño de cada trabajador y el de cada sector de la empresa, lo que representara una situación de perdida y no se podrá alcanzar ni obtener los resultados u objetivos fijados dentro de la empresa. El controlando las causas que provocaran el estrés aumentaremos el desempeño laboral y alcanzaremos los objetivos que buscamos alcanzar dentro de la empresa.

Existen maneras de controlar estas situaciones y disminuir el estrés dentro de la empresa mejorando el desempeño laboral de los individuos, dependerá de las estrategias que use tanto el individuo como de la organización la que permitirá una respuesta efectiva haciéndole frente a las situaciones de estrés que se esté afrontando.

La empresa deberá adecuar correctamente el ambiente físico laboral disminuyendo los estresores que se encuentre dentro del mismo, aportando con métodos que eviten que condiciones como el ruido la luz excesiva sean motivos de estrés las empresas deberán desarrollar un plan ambiental y dar a los trabajadores todos los implementos necesarios para su seguridad y comodidad dentro del área laboral. Se debe crear grupos eficientes de trabajo es decir deberán saber cada individuo que función deben realizar en el área de trabajo y hasta donde llega su responsabilidad creando grupos autónomos de trabajo y que cada compañero sepa que es lo que debe hacer de acuerdo a su funciones. También se debe definir un liderazgo fijo dentro del área de trabajo y una buena relación con cada uno de los encargados de personal lo que los motive a exponer sus quejas dudas y miedos en el trabajo, lo cual les permitirá relajarse teniendo la confianza de que pueden hablar de estos temas libre mente con los individuos. (Legarra, upna, 2014, pág. 28)

También se deberá enseñar hábitos individuales que ayudaran a la reducción del estrés como lo son establecer buenas relaciones con los compañeros, este es un factor muy importante ya que el establecer una buena relación laboral permitirá que el individuo obtenga una sensación de bienestar y de satisfacción al momento de llegar a su lugar de trabajo lo que estimulara la disminución del estrés en el sujeto. Crear un espacio limpio y ordenado dentro del lugar de trabajo el secreto será tener una buena organización dentro y fuera del trabajo no dejar pendientes y organizarse con los demás compañeros de trabajo. (Güell, 2016)



Otro método que puede emplear es la relajación el individuo puede practicar la respiración y para esto la empresa también debe tener una mejor organización en lo que concierne a los horarios para que el trabajador pueda tener un tiempo adecuado para su distracción y realizar otras actividades que le permitirán despejar la mente de las diversas tareas que tenga pendiente en la organización. Se puede emplear el método de relajación de Jacobson, Mindfulness, Biofeedback, hacer ejercicio. (Güell., bulding talent, 2016)

El método de relajación de Jacobson consiste en la relajación muscular y los estados psicológicos los nervios y la actividad mental. Relajando al máximo los músculos, también se consigue relajar el sistema nervioso, lo que provocara una sensación de calma y paz en el individuo. Entrenan habilidades primarias para controlar la tensión muscular y relajarla. El método Mindfulne es un método de duración de ocho semanas que busca mejora la atención y la disminución del estrés, de esta manera se puede conllevar las situaciones complejas de la vida. Diversos intérpretes confirman que mejora la resiliencia, la salud psicológica y fisiológica y a través de esta disminuimos la situación de conflictos. Sin embargo el biofeedback permite aumentar la conciencia y manejar correctamente la tensión de los músculos y el ritmo cardiaco, incluyendo la parte blanda de pies y manos este método necesita de un profesional que los ayude a conseguir sus objetivos. (Güell., building talent, 2016)

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA**

El método de investigación que utilizaremos será de forma documental y bibliográfica debido a que utilizaremos documentación de investigación concerniente a nuestro tema de estudio utilizando bibliografías que nos permita enfatizar nuestros objetivos en la investigación.

Tendremos también un modelo documental en el cual buscaremos información relacionada a los temas actuales de nuestra investigación se compararan conceptos e investigaciones que nos ayuden a desarrollar completamente nuestro proceso de investigación determinando la mejor documentación para el mismo.

Utilizando también bibliografía que se encuentre vigente para nuestra interpretación serán solo bibliografías que no tengan mayor tiempo de 5 años con el fin de validar nuestra información y mantenerla lo más actualizada posible.

Utilizando el método de observación nos centraremos en analizar los datos y situaciones que produzca el estrés en los empleados basándonos en nuestros datos bibliográficos y en las investigaciones previas a la misma con el fin de obtener la mejor información y la que más nos sirva en nuestro proceso de investigación.

Con este método se buscara poner en evidencia las consecuencias que el estrés tiene en la demanda laboral y en su debido desarrollo mediante las bibliografías y la documentación se buscara identificar las posibles causas del estrés en el entorno laboral de acuerdo a los estudios realizados por diversos autores como mejora el desempeño laboral frente a esta problemática y proporcionar estrategias para disminuir el estrés en el trabajo basándonos en los estudios realizados.

## **CAPITULO IV**

### **DESARROLLO TEMÁTICO**

El estrés puede ser considerado una problemática social que va en aumento y que cada vez influye en mayor cantidad de personas independientemente de la edad y se pueden manifestar dentro de cualquier ámbito social enfocaremos nuestra atención principalmente en el ámbito laboral. El estrés y su incidencia en el desempeño laboral será nuestro punto de partida las consecuencias que tiene este en el desempeño laboral las causas que lo provocan y el mejoramiento del desempeño y tácticas para disminuir el estrés en las áreas de trabajo. En esta investigación se obtiene información que permite tener una perspectiva de cómo se encuentra una parte de sector empresarial, en Brasil, Colombia o Chile, las estadísticas no resultan alentadoras. En Brasil un estudio determino que un 14% de las prestaciones se deben a enfermedades mentales producidas por el estrés, de la manera como lo afirma la OIT. En Colombia, las estadísticas de la primera Encuesta Nacional de las condiciones de trabajo y salud realizadas por el sistema general de riesgos profesionales en el año 2007, aproximadamente un 25% del personal masculino y algo más del 28% del personal femenino definieron su nivel de estrés del 7 a 10 en una escala de 10 puntos. En Chile la VII Encuesta Nacional de condiciones d trabajo define que casi un 28% de los empleados y más de un 13% de los empleadores, tomaron como referencia el estrés y la depresión están relacionados con su empresa. Sin embargo solo un 9% de los jefes en las empresas y 7% de trabajadores comentaron que se habían tomado medidas para tratar estos problemas. (Smart Coach, 2018)

El país de México se encuentra catalogado por la Organización Mundial de la Salud como el país que está cargado con un mayor número de trabajadores que padecen situaciones de estrés dentro del ambiente laboral a nivel se considera que

aproximadamente un 75% de trabajadores sufren de esta afección dentro de este país. La misma organización da por cierto que este país se encuentra por encima del gigante asiático China y la potencia norte americana Estados Unidos, estos países manifiestan un índice del 73y 59%, en el ámbito laboral. Por lo menos 18.4 millones de individuos que están afectados por esta problemática. En cuestión de géneros, los hombres son más propensos a desarrollar este tipo de padecimiento y se considera que lo hombre dentro de un rango de edad de 18 a 30 años pueden sufrirlo. (Borjas, 2017)

En España la tasa de estrés laboral es aún más alta aproximadamente 10 puntos más que en la media europea registrada, con niveles aproximados al 60% de empleados que aseguran padecerlo. Siendo el número de empleados españoles en el tercer trimestre de 2016 de 18.527.500, según esta registrado en los datos de la EPA, de esta cantidad los que sufren este padecimiento en sus organizaciones es de 10.931.225 trabajadores. Un total del 40% d los empleados y un poco más de la mitad de los empleadores afirman padecer estrés, basados en los datos del INE. La inseguridad y el desequilibrio en el ámbito laboral esto también ha influenciado en este país y una gran parte de las faltas dentro de las organizaciones son producidas por el estrés, según lo considera el grupo español de expertos en medicina de lo laboral. Certeza de lo manifestado se demuestra porque España es considerado el país en que los trabajadores tienen más tendencia a sufrir altercados dentro del área laboral que se encuentran relacionados con el estrés neta mente , de acuerdo a Eurostat, afirma que el 40% del total de inconvenientes en el trabajo son debidos a causa del estrés. Otros organismos mantienen este padecimiento catalogándolo como una especie de epidemia, la fundación mashumano, determina que aproximadamente un 60% de ausencias laborales en el antiguo continente son debido a esta patología que están vinculados con el trabajo y los factores psicosociales teniendo como motivos principales del estrés, la inseguridad del puesto de trabajo (72%), el exceso de trabajo(66%) y el acoso

dentro del trabajo(59%). Según el informe “Empresas Humanas y Saludables”, afirma que cada seis empleados sufrirán de algún problema de salud mental a lo largo de su carrera laboral. Lo contrario de los empleados felices y satisfechos enferman menos que los demás son 9 veces más felices y comprometidos con la empresa, un 31% más efectivos en la producción y un 55% más creativos. (CepymeNews, 2018)

Mientras tanto la encuesta Europea y las condiciones de trabajo revelo que casi 4 millones de trabajadores en la unión europea padecen de estrés vinculado con el trabajo, el estrés vinculado con el empleo manifestó en Europa entre el 50 y 60% relacionados con los días de trabajo perdido, aproximadamente un 22% de la mano de obra Europea padecen de estrés, mayor mente identificados en las áreas de la educación y salud, agricultura, silvicultura y pesca. En cada estudio realizado observamos que la mayor parte de los países desarrollados son los que se preocupan por investigar y saber cómo mejorar las condiciones en las que sus empleados se encuentran y en los países con mayor demanda de productividad tanto en Latinoamérica, Norteamérica, Europa y los países industrializados de Asia, como lo son China y Japón, llevan a cabo estudios de productividad con el fin de mejorar tanto la situación de los empleados, empleadores, y la producción de la empresa, a diferencia de nuestro país donde aún no se desarrollan estudios adecuados a las necesidad y prioridades del trabajador con el fin de mejorar la situación tanto personal como laboral del individuo. (CAIZALUISA, 2016, págs. 22-23)

## CONCLUSIÓN

El estrés es una problemática que va en aumento a nivel mundial y afecta en todos los aspectos del diario vivir, lo cual incluye también el ambiente escolar, familiar y laboral. El estrés laboral puede producir consecuencias físicas, cognitivas-emocionales y conductuales que pueden producir efectos graves en la salud tanto física, como emocional que afectaran severamente la integridad del individuo, y también causara distorsión en los objetivos de la empresa y en la productividad de la misma. (Casco, 2015)

El desempeño laboral se verá afectado por cada situación de estrés que se pueda presentar dentro de la empresa, cada factor que pueda ser un estresor en la organización influenciara directamente las causas que pueden afectar directamente al trabajador dentro de la empresa pueden variar dependiendo del ambiente laboral los factores ambientales influyen directamente en la productividad de la organización, y los empleadores tampoco estarán exentos de estas problemática ya que cada caso de estrés representara una perdida en la organización. (Perea, 2016)

Los datos sobre el estrés laboral recolectados en nuestro estudio indican que las situaciones de estrés dentro del trabajo, afectan a gran parte del personal alrededor del mundo entero, volviéndose un malestar que va en aumento especialmente en las grandes ciudades y potencias a nivel mundial.

En las ciudades con mayor estrés a nivel global los empleadores están utilizando diversos tipos de estrategias para la disminución del mismo y la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores, con el fin de que la productividad y la integridad física del empleado y del empleador estén correctamente protegidas con el fin que la actividad laboral fluya sin inconvenientes.

Las estrategias que se brindan que se utilizaran de manera en la cual el empleado y el empleador reduzcan sus niveles de estrés, permitiendo así que estas estrategias Jacobson, Mindfulness, Biofeedback influyan en el bienestar físico y emocional de los individuos y en la productividad de la empresa

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acabal, M. R. (28 de mayo de 2014). *biblio3*. Recuperado el 22 de septiembre de 2018, de biblio3: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
- Alvear, J. L. (18 de enero de 2016). *dspace.ucuenca.edu.ec*. Recuperado el 23 de septiembre de 2018, de dspace.ucuenca.edu.ec: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>
- ALVEAR., J. L. (18 de Enero de 2016). *dspace*. Recuperado el 22 de septiembre de 2018, de dspace: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>
- Batera, I. M. (25 de Abril de 2016). *Dyna ingenieria e industrias*. Recuperado el 22 de septiembre de 2018, de Dyna ingenieria e industrias: <https://www.dynapubli.com/noticias-de-ingenieria/mindfulness-un-metodo-cientifico-para-reducir-estres>
- Borjas, R. (9 de abril de 2017). *saludiaro*. Obtenido de saludiaro : <https://saludiaro.com/mexico-continua-en-primer-lugar-a-nivel-mundial-en-estres-laboral-oms/>
- CAIZALUISA, F. D. (16 de octubre de 2016). *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL*. Obtenido de PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL: [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf%20?sequence=1&isAllowed=y%20Hern%C3%A1ndez,%20S.%20\(2014\)](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf%20?sequence=1&isAllowed=y%20Hern%C3%A1ndez,%20S.%20(2014))
- Casco, S. A. (14 de septiembre de 2015). *revista internacional de investigacion e innovacion educativa*. Obtenido de revista internacional de investigacion e innovacion educativa: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1453-4316-3-PB.pdf>
- CepymeNews. (6 de febrero de 2018). *cepymenews*. Obtenido de cepymews: <https://cepymenews.es/espana-es-el-pais-europeo-con-mas-estres-laboral/>
- conceptodefinicion.de. (11 de abril de 2015). *conceptodefinicion.de*. Obtenido de conceptodefinicion.de: <https://conceptodefinicion.de/laboral/>
- Delgado, M. A. (8 de noviembre de 2013). *instito nacional de seguridad y trabajo*. Obtenido de instito nacional de seguridad y trabajo: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>
- Delgado., M. A. (8 de noviembre de 2013). *INSTITUTO NACIONAL*. Obtenido de INSTITUTO NACIONAL: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>
- Empresa, P. y. (2 de Abril de 2011). *Psicologia y Empresa*. Obtenido de Psicologia y Empresa: <https://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>



- estreslaboral.info. (2018). *estreslaboral.info*. Obtenido de estreslaboral.info:  
<http://www.estreslaboral.info/>
- EYN. (17 de ENERO de 2017). *EYN*. Obtenido de EYN:  
<https://www.estrategiaynegocios.net/inicio/1035971-330/sufre-estr%C3%A9s-laboral-ponga-cuidado-a-su-coraz%C3%B3n>
- Güell, O. (2016 de julio de 2016). *buildin talent*. Obtenido de buildin talent:  
<https://www.il3.ub.edu/blog/10-estrategias-para-reducir-el-estres-laboral/>
- Güell., O. (13 de julio de 2016). *building talent*. Obtenido de building talent:  
<https://www.il3.ub.edu/blog/10-estrategias-para-reducir-el-estres-laboral/>
- Güell., O. (13 de julio de 2016). *buldin talent*. Obtenido de buldin talent:  
<https://www.il3.ub.edu/blog/10-estrategias-para-reducir-el-estres-laboral/>
- Hose, C. (1 de Febrero de 2018). *Cuida tu dinero*. Obtenido de Cuida tu dinero:  
<https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Indaburo, M. (2014). *la punta*. Recuperado el 22 de septiembre de 2018, de la punta:  
<http://lapunta.com.uy/estres-la-sociedad-actual/>
- investigación, M. d. (21 de noviembre de 2016). *Significados.com*. Recuperado el 25 de septiembre de 2018, de Significados.com:  
<https://www.significados.com/metodologia-de-la-investigacion/>
- Julieth Estefanía Osorio, L. C. (3 de noviembre de 2016). *Estrés laboral: estudio de revisión*. Recuperado el 23 de septiembre de 2018, de Estrés laboral: estudio de revisión: <http://www.redalyc.org/jatsRepo/679/67952833006/index.html>
- Legarra, I. A. (4 de junio de 2014). *academica-e.unavarra.es*. Recuperado el 29 de septiembre de 2018, de *academica-e.unavarra.es*: <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/11267/andueza69073.pdf?sequence=1>
- Legarra, I. A. (4 de junio de 2014). *academica-e.unavarra.es*. Recuperado el 29 de septiembre de 2018, de *academica-e.unavarra.es*: <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/11267/andueza69073.pdf?sequence=1>
- Legarra, I. A. (4 de junio de 2014). *upna*. Obtenido de upna: <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/11267/andueza69073.pdf?sequence=1>
- Legarra, I. A. (4 de junio de 2016). *unavarra.es*. Recuperado el 29 de septiembre de 2018, de *unavarra.es*: <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/11267/andueza69073.pdf?sequence=1>
- Legarra, I. A. (04 de junio de 2016). *unavarra.es*. Recuperado el 29 de septiembre de 2018, de *unavarra.es*: <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/11267/andueza69073.pdf?sequence=1>
- Legarra, I. A. (4 de junio de 2016). *unavarra.es*. Obtenido de *unavarra.es*:  
<http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/11267/andueza69073.pdf?sequence=1>
- Maldonado, P. d. (1 de marzo de 2018). *UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA*. Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA:

- <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/20211/1/Paola%20del%20Cisne%20Méndez%20Maldonado.pdf>
- nascia. (13 de julio de 2018). *nascia.com*. Recuperado el 22 de septiembre de 2018, de nascia.com: <https://www.nascia.com/que-es-el-estres-laboral-causas-y-sintomas/>
- nascia. (13 de julio de 2018). *nascia.com*. Recuperado el 22 de septiembre de 2018, de nascia.com: <https://www.nascia.com/que-es-el-estres-laboral-causas-y-sintomas/>
- Niño, J. E. (03 de noviembre de 2016). *redalyc*. Recuperado el 25 de septiembre de 2018, de redalyc: <http://www.redalyc.org/jatsRepo/679/67952833006/index.html>
- NOTICIAS. (2016 de OCTUBRE de 2016). *NOTICIAS*. Obtenido de NOTICIAS: <https://noticias.perfil.com/2016/10/16/el-estres-bueno-como-usarlo-como-aliado/>
- Osorio, J. E. (3 de noviembre de 2016). *Estrés laboral: estudio de revisión*. Recuperado el 29 de septiembre de 2018, de Estrés laboral: estudio de revisión: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Perea, A. F. (14 de octubre de 2016). *anales científicos*. Obtenido de anales científicos: [http://revistas.lamolina.edu.pe/index.php/acu/article/view/477/pdf\\_10](http://revistas.lamolina.edu.pe/index.php/acu/article/view/477/pdf_10)
- Psicólogos, C. G. (2014). *Consejo General de Colegiso Oficialesl de Psicólogos*. Recuperado el 19 de Septiembre de 2018, de Consejo General de Colegiso Oficialesl de Psicólogos: <https://www.cop.es/colegiados/ca00088/pag13.htm>
- Quero Romero, Y. M. (9 de enero-abril de 2014). *Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica*. Recuperado el 23 de septiembre de 2018, de Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica: <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=78230409001>
- Quero Romero, Y. M. (9 de enero-abril de 2014). *Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica*. Recuperado el 23 de septiembre de 2018, de Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica.: <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=78230409001>
- Romero, Y. M. (9 de Enero-abril de 2014). *Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica*. Recuperado el 23 de septiembre de 2018, de Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica.: <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=78230409001>
- Russek, L. S. (2017). *crecimiento y bienestar emocional*. Recuperado el 21 de Septiembre de 2018, de crecimiento y bienestar emocional: <http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/sintomas-y-consecuencias.html>
- Russek., L. S. (09 de abril de 2016). *crecimiento-y-bienestar-emocional.com*. Recuperado el 25 de septiembre de 2018, de crecimiento-y-bienestar-emocional.com: <http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/sintomas-y-consecuencias.html>
- Russek., L. S. (2017). *crecimiento y bienestar emocional*. Recuperado el 21 de septiembre de 2018, de crecimiento y bienestar emocional: <http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/sintomas-y-consecuencias.html>
- Russek., L. S. (2017). *Crecimiento y bienestar Emocional*. Recuperado el 21 de Septiembre de 2018, de crecimiento y bienestar emocional: <http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/sintomas-y-consecuencias.html>

- Russek., L. S. (2017). *crecimiento-y-bienestar-emocional.com*. Recuperado el 25 de septiembre de 2018, de [crecimiento-y-bienestar-emocional.com](http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com):  
<http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/sintomas-y-consecuencias.html>
- Russek., L. S. (2017). *crecimiento-y-bienestar-emocional.com*. Recuperado el 25 de septiembre de 2018, de [crecimiento-y-bienestar-emocional.com](http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com):  
<http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/sintomas-y-consecuencias.html>
- Smart Coach. (5 de enero de 2018). *SmartCoach*. Obtenido de SmartCoach:  
<http://blog.smartcoach.global/reportaje-especial-cifras-del-estrés-laboral-en-américa-latina>
- Tobar, C. M. (8 de febrero de 2014). *UNIVERSIDAD DE MANIZALES*. Recuperado el 27 de septiembre de 2018, de [UNIVERSIDAD DE MANIZALES](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1240/ESTRÉS%2BNormas%20APA.pdf?sequence=1):  
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1240/ESTRÉS%2BNormas%20APA.pdf?sequence=1>
- Tobar, C. M. (8 de febrero de 2014). *UNIVERSIDAD DE MANIZALES*. Recuperado el 27 de septiembre de 2018, de [UNIVERSIDAD DE MANIZALES](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1240/ESTRÉS%2BNormas%20APA.pdf?sequence=1):  
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1240/ESTRÉS%2BNormas%20APA.pdf?sequence=1>
- Tobar, C. M. (8 de febrero de 2014). *UNIVERSIDAD DE MANIZALES*. Recuperado el 27 de septiembre de 2018, de [UNIVERSIDAD DE MANIZALES](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1240/ESTRÉS%2BNormas%20APA.pdf?sequence=1):  
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1240/ESTRÉS%2BNormas%20APA.pdf?sequence=1>

## Urkund Analysis Result

Analysed Document: URKUND BARZOLA FINAL.docx (D42646522)  
Submitted: 10/17/2018 12:14:00 AM  
Submitted By: kalvarezc@unemi.edu.ec  
Significance: 3 %

### Sources included in the report:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>  
[http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf%20?sequence=1&isAllowed=y%20Hern%C3%A1ndez,%20S.%20\(2014\)](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf%20?sequence=1&isAllowed=y%20Hern%C3%A1ndez,%20S.%20(2014))  
<https://cepymenews.es/espana-es-el-pais-europeo-con-mas-estres-laboral/>  
<http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=78230409001>

### Instances where selected sources appear:

5



**REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS**

Inicio: 10-07-2018 Fin 15-01-2019

**FACULTAD CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA:** PSICOLOGIA

**Línea de investigación:** ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL

**TEMA:** EL ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

**ACOMPAÑANTE:** ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA

DATOS DEL ESTUDIANTE			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	BARZOLA GONZALES JOSE BRAYAN	0941332959	PSICOLOGIA

Nº	FECHA	HORA		Nº HORAS	DETALLE
1	2018-23-08	Inicio: 10:30 a.m.	Fin: 12:30 p.m.	2	SELECCIÓN DEL TEMA
2	2018-30-08	Inicio: 12:00 p.m.	Fin: 14:00 p.m.	2	REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA
3	2018-11-09	Inicio: 16:30 p.m.	Fin: 18:30 p.m.	2	REVISIÓN DE BORRADOR DE MARCO TEÓRICO
4	2018-11-09	Inicio: 17:23 p.m.	Fin: 19:23 p.m.	2	REVISIÓN DE INTRODUCCIÓN,
5	2018-14-09	Inicio: 17:23 p.m.	Fin: 19:23 p.m.	2	REVISIÓN DE DESARROLLO
6	2018-20-09	Inicio: 17:23 p.m.	Fin: 20:23 p.m.	3	REVISIÓN DE MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO
7	2018-25-09	Inicio: 14:54 p.m.	Fin: 16:54 p.m.	2	REVISIÓN DEL DESARROLLO
8	2018-03-10	Inicio: 14:54 p.m.	Fin: 16:54 p.m.	2	REVISIÓN DE LA METODOLOGÍA
9	2018-05-10	Inicio: 17:59 p.m.	Fin: 19:59 p.m.	2	REVISIÓN Y CORRECCIÓN DE CONCLUSIONES
10	2018-11-10	Inicio: 09:25 a.m.	Fin: 11:25 a.m.	2	REVISIÓN DE ESTRUCTURA DE TESINA

  
 ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA  
 PROFESOR(A)

  
 ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER  
 DIRECTOR(A)

  
 BARZOLA GONZALES JOSE BRAYAN  
 ESTUDIANTE

**Dirección:** Cda. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 26  
**Conmutador:** (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107  
**Telefax:** (04) 2715187  
 Milagro • Guayas • Ecuador

**VISIÓN**  
 Ser una universidad de docencia e investigación.

**MISIÓN**  
 La UNEMI forma profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.

