UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

TEMA:

¨FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI, TULCÁN 2024¨

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Magíster en Higiene y Salud Ocupacional

Línea de investigación: Salud y Bienestar Integral

AUTOR:

Md. Lisbet Estefania Gómez Espin

DIRECTOR:

Mgtr. Huaca Guevara Grace Andrea

Ibarra – Ecuador 2026

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Yo, MSC. Huaca Guevara Grace Andrea, certifico que la Maestrante Lisbet Estefania Gómez Espin con cedula Nº 1003616255 ha elaborado bajo mi tutoría la sustentación del Trabajo de posgrado titulado: Factores de riesgo psicosocial y su relación con estrés laboral en trabajador es de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán 2024.

Este trabajo se sujeta a las normas y metodologías dispuestas en los Reglamentos de Titulación a obtener, por lo tanto, autorizo la presentación sustentación para la calificación respectiva.

Ibarra, a los 17 días del mes de julio del 2026



Directora:

Mgtr. Huaca Guevara Grace Andrea

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, fruto de esfuerzo, constancia y fe, en primera instancia a Dios, por guiar mis pasos y otorgarme la sabiduría y templanza necesarias para culminar con éxito esta importante etapa de mi vida.

A mis padres, por su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante; gracias por creer en mí y cimentar las bases de mi formación académica, pues este logro también les pertenece.

A mi esposo, por su paciencia, comprensión y motivación permanente; su presencia incondicional fue el pilar que sostuvo mis pasos en los momentos difíciles y la fuerza que me impulsó a seguir adelante con determinación. Asimismo, a mis hermanos y a toda mi familia, quienes con su cariño, confianza y palabras de aliento me acompañaron en cada etapa de este recorrido, contribuyendo de manera silenciosa pero fundamental al cumplimiento de esta meta.

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad Técnica del Norte, por brindarme la formación y las herramientas necesarias para culminar con éxito esta importante etapa académica. De manera muy especial, agradezco a mi directora de tesis, Mgs. Grace Huaca, por su valiosa guía, paciencia y por orientarme con sus conocimientos en cada paso de este proyecto; así como a mi asesora, Mgs. Mercedes Flores, por sus acertadas observaciones que permitieron enriquecer esta investigación.

También extiendo mi reconocimiento a los docentes de la maestría por todo lo aprendido, y a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, especialmente a su personal administrativo, por su apertura, amabilidad y por darme las facilidades necesarias para el desarrollo de este estudio. Finalmente, agradezco profundamente a mi familia y a quienes me acompañaron en este trayecto; su amor incondicional y apoyo constante fueron el motor que me impulsó a seguir adelante hasta alcanzar esta meta.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Gómez Espin Lisbet Estefania

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Factores de riesgo psicosocial y su relación con estrés laboral en trabajadores de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán 2024
AUTOR (ES):	Md. Lisbet Estefania Gómez Espin
FECHA: DD/MM/AAAA	17/07/2026
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	**POSGRADO**
TITULO POR EL QUE OPTA:	Magister en Higiene y Salud Ocupacional
DIRECTORA **ASESORA**	Mgtr. Huaca Guevara Grace Andrea Mgtr. Flores Grijalva Mercedes del Carmen

2. CONSTANCIAS

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 17 días del mes de julio de 2026

EL AUTOR:

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
LISBET ESTEFANIA GOMEZ ESPIN

Md. Lisbet Estefania Gómez Espin
C.I: 1003616255

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral representan un problema creciente que afecta directamente la salud mental y física de los trabajadores, así como la eficiencia organizacional. Estos factores, que incluyen condiciones como altas demandas laborales, falta de control sobre el trabajo, relaciones interpersonales conflictivas y desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, pueden desencadenar trastornos psicológicos y fisiológicos significativos. En el contexto de instituciones educativas como la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, donde los trabajadores administrativos enfrentan cargas de trabajo intensas y presiones constantes, resulta crucial evaluar cómo estos riesgos psicosociales se relacionan con el desarrollo de trastornos como el estrés laboral, el síndrome de burnout y la ansiedad.

Numerosos estudios, entre ellos los de Karasek (1979) y Siegrist (1996), han demostrado que la exposición prolongada a riesgos psicosociales puede generar alteraciones en la salud mental, incluyendo trastornos del sueño, depresión y enfermedades cardiovasculares. En Ecuador, investigaciones recientes (Marcatoma, 2021; Ortiz et al., 2020) confirman que estos factores son determinantes en el deterioro de la calidad de vida laboral, especialmente en sectores con alta demanda emocional y cognitiva.

Este estudio se enfoca en analizar los principales riesgos psicosociales presentes en el entorno administrativo universitario y su asociación con trastornos específicos, utilizando instrumentos validados como el Cuestionario de Factores Psicosociales (Pando y Aranda, 2016) y escalas de evaluación del estrés y burnout. Los resultados permitirán no solo identificar los factores de mayor impacto, sino también proponer intervenciones basadas en evidencia para mitigar sus efectos negativos.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL DIRECTOR ii

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE v

INTRODUCCIÓN vi

ÍNDICE GENERAL 1

ÍNDICE DE TABLAS 4

ÍNDICE DE FIGURAS 5

ABSTRACT 7

CAPÍTULO I 8

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 8

1.1 Planteamiento del problema 8

1.1.1. Identificación de la problemática 10

1.1.2. Fundamentación del problema 11

1.2. Antecedentes investigativos 13

1.3. Relación con la literatura y el estado del arte 15

1.4. Planteamiento de la tesis o argumento central 17

1.5. Formulación del problema 17

1.6. Objetivo General 17

1.7. Objetivos específicos 17

1.8. Justificación 18

CAPÍTULO II 21

2. MARCO REFERENCIAL 21

2.1. Marco teórico 21

Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral 21
Clasificación de los factores de riesgo psicosocial 22
Condiciones del lugar de trabajo 22
Carga de trabajo 22
Contenido y características de la tarea 23
Exigencias laborales 23
Papel laboral y desarrollo de la carrera 23
Interacción social y aspectos organizacionales 24
Remuneración del rendimiento 25
Sintomatología del estrés laboral 25
Síntomas fisiológicos 25
Síntomas de comportamiento social 26
Síntomas intelectuales y laborales 26
Síntomas emocionales 26
Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo 27
La analogía vitamínica y las relaciones no lineales 27
2.2. Marco Legal 28
Constitución de la República del Ecuador (2008) 28
Decisión 584. Instrumento andino de seguridad y salud en él trabajó 28
Ley Orgánica de Salud 30
Ley de Seguridad Social 30
Decreto Ejecutivo 255. Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo 31
Acuerdo Ministerial 1404. Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas 31

Acuerdo Ministerial 174. Reglamento de seguridad para la construcción y obras públicas 32

Reglamento de Higiene y Seguridad UPEC 33

CAPÍTULO III 34

3. MARCO METODOLÓGICO 34

3.1. Descripción del área y grupo de estudio 34

3.1.1. Información general 34

3.1.2. Población y muestra 35

3.1.3. Criterios de inclusión 35

3.1.4. Criterios de exclusión 35

3.1.5. Criterios de eliminación 36

3.1.6. Muestra 36

3.2. Enfoque de investigación 36

3.2.1. Tipo de investigación 36

3.2.2. Investigación descriptiva 36

3.2.3. Investigación correlacional 37

3.2.4. Diseño de investigación 37

3.3. Procedimiento 37

3.4. Hipótesis de la investigación 39

3.5. Operacionalización de variables 40

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 43

Cuestionario de los factores de riesgos psicosociales 43

Cuestionario de los factores de sintomatología del estrés laboral 44

3.7. Técnicas de análisis de datos 46

3.8. Consideraciones éticas 46

CAPÍTULO IV 48

4. RESULTADOS Y DISCUSION 48
4.1 Resultados 48
Resultados de la caracterización de la población 48
Resultados de la encuesta de los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral 50
Resultado del nivel de riesgos psicosociales. 50
Nivel del estrés laboral presente en los trabajadores según la sintomatología identificada . 53
Correlación entre variables 54
Verificación de la hipótesis 57
4.2 Discusión de resultados y análisis critico 59
4.2.1 Fortalezas y limitaciones 62
4.7 Conclusiones 63
4.8 Recomendaciones 64
CAPÍTULO V 66
5. PROPUESTA DE SOLUCIÓN 66
5.1 Plan de prevención de estrés laboral 66
Referencias bibliograficas 67
Anexos 72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prevalencia de las enfermedades profesionales calificadas por CVIRP del IESS. ... 16
Tabla 2. Operacionalización de la Variable independiente 40
Tabla 3. Operacionalización de la Variable dependiente 42
Tabla 4. Ponderaciones utilizadas para la variable independiente. 44
Tabla 5. Ponderaciones utilizadas para los ítems de las sintomatologías del estrés. 45

Tabla 6. Ponderaciones utilizadas para los ítems de las sintomatologías del estrés. 46

Tabla 7. Distribución de la población según características sociodemográficas 49

Tabla 8. Distribución de la población según nivel de riesgo psicosocial..... 50

Tabla 9. Nivel del estrés laboral en los trabajadores de la UPEC, según sintomatología identificada. 53

Tabla 10. Correlación entre los riesgos psicosociales y el nivel del estrés laboral. 55

Tabla 11. Prueba de normalidad (Kolmogorov) de los valores obtenidos de las condiciones de trabajo y los síntomas del estrés. 57

Tabla 12. Valores de correlación de las condiciones de trabajo con los síntomas del estrés. 58

Tabla 13. Plan de prevención del estrés laboral en los trabajadores de Universidad Politécnica Estatal del Carchi. 66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Indicadores asociados al estrés laboral. 12

Figura 2. Ubicación geográfica de la institución educativa. 35

Figura 3. Mapa del flujo de trabajo. 38

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TEMA: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI, TULCÁN 2024.

AUTORA: Lisbet Estefania Gómez Espin

DIRECTORA: MSC. Huaca Guevara Grace Andrea

ASESORA: MSC. Flores Grijalva Mercedes del Carmen

RESUMEN

El presente estudio analiza la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi. La investigación surge de la preocupación por el incremento de casos de estrés laboral, que afecta la salud física, mental y la productividad. El objetivo principal es evaluar cómo los factores psicosociales influyen en la aparición del estrés laboral, identificar los niveles de exposición, medir la prevalencia de síntomas y proponer un plan de prevención. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, aplicando encuestas validadas a una población censal de 74 trabajadores administrativos. Los resultados evidencian que el 64,79% de los trabajadores experimentan un riesgo alto en las exigencias laborales. Además, los síntomas fisiológicos presentan el mayor nivel de estrés (92,9%), seguidos por los síntomas intelectuales y laborales (33,9%). Los análisis de correlación de Spearman confirmaron una relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral, destacando la carga de trabajo y las condiciones organizacionales como los principales estresores. En respuesta a los hallazgos, se diseñó un plan de prevención anual que incluye estrategias como descansos activos, talleres de motivación y programas de bienestar laboral. Este plan busca mitigar los efectos negativos del estrés, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y optimizar el desempeño organizacional. La investigación concluye que existe una relación significativa entre la exposición a factores psicosociales y el estrés laboral, subrayando la importancia de implementar medidas preventivas para proteger la salud de los empleados y cumplir con la normativa legal vigente en Ecuador.

Palabras clave: Estrés laboral, factores de riesgo, riesgos psicosociales, prevención de riesgos.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TOPIC: PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AND THEIR RELATIONSHIP WITH WORK STRESS IN WORKERS OF THE STATE POLYTECHNIC UNIVERSITY OF CARCHI, TULCÁN 2024.

AUTORA: Lisbet Estefania Gómez Espin

DIRECTORA: MSC. Huaca Guevara Grace Andrea

ASESORA: MSC. Flores Grijalva Mercedes del Carmen

AÑO:2026

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between psychosocial risk factors and work-related stress among administrative workers at the Universidad Politécnica Estatal del Carchi. The research addresses concerns about the increasing cases of work-related stress, which affect physical and mental health as well as productivity. The primary objective is to evaluate how psychosocial factors influence the emergence of work-related stress, identify exposure levels, measure the prevalence of symptoms, and propose a prevention plan. A quantitative, descriptive, and correlational approach was used, applying validated surveys to a census population of 74 administrative workers. The results show that 64.79% of the workers experience a high risk in job demands. Additionally, physiological symptoms exhibit the highest level of work-related stress (92.9%), followed by intellectual and occupational symptoms (33.9%). Spearman's correlation analysis confirmed a significant relationship between psychosocial factors and work-related stress, with workload and organizational conditions identified as the primary stressors. In response to the findings, an annual prevention plan was designed, including strategies such as active breaks, motivation workshops, and employee wellness programs. This plan aims to mitigate the negative effects of stress, improve workers' quality of life, and enhance organizational performance. The study concludes that there is a significant relationship between exposure to psychosocial factors and work-related stress, emphasizing the importance of implementing preventive measures to protect employee health and comply with Ecuador's legal regulations.

Keywords: Work stress, risk factors, psychosocial risks, risk prevention.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad la globalización, se ha intensificado y ha generado una serie de cambios económicos, sociales y organizacionales de los que se destaca la económica global y la mayor adaptabilidad empresarial. Estos cambios han impactado en la relación entre empresa y trabajador, lo que conlleva una mayor susceptibilidad a diferentes factores de riesgo laboral, entre los que se encuentra los factores de riesgos psicosociales, estos riesgos son: el estrés, la violencia y el acoso. los riesgos psicosociales afectan en el ambiente laboral, la productividad, la eficiencia, la salud física y mental de los trabajadores.

Como se ha señalado anteriormente, la exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial puede tener graves repercusiones para su salud. Entre estas, destaca la aparición de riesgos psicosociales, siendo el estrés el más prominente entre ellos (Velasco et al., 2021).

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. El estrés es un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, a causa del estrés el trabajador puede desarrollar alguna enfermedad como la dermatitis, dolores de cabeza y en casos extremos cáncer (Meliá et al., 2020).

En Ecuador, se ha observado un aumento de esta problemática, siendo el estrés responsable del 30% de las enfermedades ocupacionales. Este incremento se atribuye a las crecientes demandas de un entorno en constante cambio y a los mayores niveles de competitividad del mercado (Ramos et al., 2019).

En relación a este tema, es importante contar con una comprensión clara de los conceptos de estrés y cómo han evolucionado desde los primeros planteamientos de Selye en 1936 hasta la actualidad. Selye hace referencia que el estrés es la reacción que presenta el cuerpo ante cualquier demanda de cambio por lo tanto la respuesta al estrés requiere de un proceso de adaptación en la persona (Martínez, 2023).

En ese mismo sentido, años más tarde en 1965 se observa un auge creciente en investigar sobre los efectos que el estrés laboral genera en la salud humana, y para finales del siglo XX se comienza a estudiarse a profundidad la magnitud en la cual el estrés laboral afectaba la salud y la capacidad productiva de las empresas, En este contexto, se refuerza la teoría de que el estrés en el trabajo está influenciado por las demandas asociadas al ambiente labor. (Marcatoma, 2021)

Los factores de riesgo psicosocial reconocidos inicialmente son extensos e incluyen una amplia gama de aspectos, entre ellos carga excesiva de trabajo, intensidad de ritmo de trabajo, la ausencia de autonomía, enfrentamientos de autoridad, disparidad salarial, mala comunicación organizacional, carencia de seguridad laboral, las dificultades en las relaciones de trabajo, horarios rotativos, ambigüedad, entre otros que pueden surgir a partir de un desequilibrio entre las demandas y recurso en el ambiente laboral (Moreno, 2021).

La Universidad Politécnica Estatal del Carchi, dispone del personal administrativo encargado de ejecutar diversas funciones institucionales necesarias para el funcionamiento de la organización, no obstante, en el desarrollo de estas actividades pueden presentarse factores asociados a riesgos psicosociales que favorecen la aparición de estrés laboral, situación que puede repercutir negativamente en el desempeño laboral, así como en la salud física y mental de los trabajadores.

Si bien la institución ha realizado diferentes actividades de evaluación relacionadas con los riesgos psicosociales como aplicación de encuestas y otros instrumentos de percepción laboral, sin embargo, hasta el momento no se dispone de estudios especializados que permitan determinar cuáles son los factores de riesgo psicosocial que pueden causar estrés laboral o desarrollar enfermedades laborales. La consecuencia de persistir con el problema planteado, es el incremento del porcentaje de ausentismo del personal en el trabajo y aparición de enfermedades laborales producto del estrés, sin olvidarnos de la responsabilidad patronal ante los organismos de control como son el Instituto Ecuatoriano de Seguridad (IESS) y el Ministerio del Trabajo (MT), esto conlleva al pago de multas e indemnizaciones a los trabajadores que adquieran enfermedades laborales por inobservancia de las medidas preventivas de origen disergonómico.

1.1.1. Identificación de la problemática

Para la identificación de la problemática se determinó las causas y los efectos que producen el estrés laboral.

Según el análisis se ha identificado nueve causas que producen estrés laboral, estas son: Malas condiciones del lugar de trabajo, sobrecarga de trabajo, contenido y características de tarea, exigencias laborales, papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y mala remuneración del rendimiento.

Estas causas producen como efectos algunos síntomas como: Síntomas fisiológicos, síntomas de comportamiento social, síntomas intelectuales y laborales y síntomas psicoemocionales. La aparición de estos síntomas da como resultado estrés laboral, esto afecta directamente en la salud de los trabajadores y por ende en el bajo rendimiento laboral. Lo que significa pérdidas económicas para la Institución.

1.1.2. Fundamentación del problema

El estrés laboral se ha convertido en una problemática significativa dentro de la de la institución superior, debido a las elevadas exigencias profesionales, la sobrecarga de funciones, la presión por el cumplimiento de objetivos académicos y la constante demanda emocional que enfrentan los trabajadores. Estas condiciones de trabajo afectan directamente el bienestar físico y mental del personal, repercutiendo en el clima laboral y en la calidad del servicio educativo.

La Universidad Politécnica Estatal del Carchi está conformada por 74 trabajadores administrativos, se evidencian indicadores institucionales que permiten sustentar estadísticamente la existencia del estrés laboral como una problemática real. Entre los principales indicadores se encuentran el ausentismo laboral, las tardanzas frecuentes y los permisos solicitados por motivos de salud mental.

Respecto al ausentismo laboral, se ha identificado que aproximadamente el 28% de los trabajadores, lo que equivale a 21 personas, ha registrado inasistencias recurrentes durante el periodo académico 2024-2025. Estas ausencias se encuentran asociadas principalmente a malestares físicos y emocionales, como fatiga, cefaleas, trastornos del sueño y agotamiento general, síntomas comúnmente relacionados con niveles elevados de estrés laboral.

En cuanto a las tardanzas frecuentes, los registros institucionales evidencian que alrededor del 35% del personal, correspondiente a 26 trabajadores, presenta retrasos reiterados en el inicio de su jornada laboral. Este comportamiento puede relacionarse con el cansancio mental, la desmotivación y la dificultad para afrontar las exigencias laborales diarias, factores que constituyen manifestaciones del estrés sostenido en el entorno educativo.

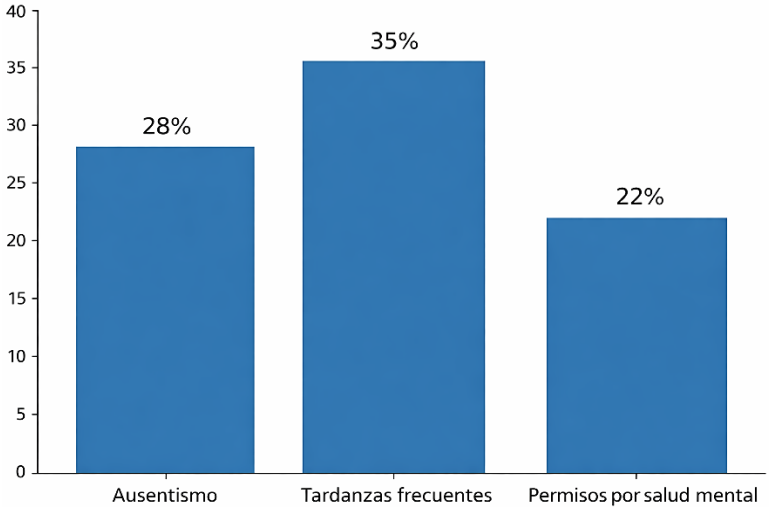
Por otro lado, se observa que el 22% de los trabajadores, equivalente a 16 personas, ha solicitado permisos laborales por motivos de salud mental, tales como ansiedad, estrés, agotamiento emocional y cuadros asociados al síndrome de burnout. Este indicador resulta

especialmente relevante, ya que evidencia una afectación directa del trabajo sobre la salud psicológica del personal, lo cual incrementa el riesgo de disminución del rendimiento y deterioro del clima organizacional.

En conjunto, estos datos estadísticos demuestran que el estrés laboral no constituye una situación aislada dentro del área laboral, sino una problemática institucional que afecta a una proporción considerable de los 74 trabajadores. La presencia simultánea de ausentismo, tardanzas frecuentes y permisos por salud mental evidencia la necesidad de implementar acciones preventivas, programas de apoyo psicosocial y estrategias de mejora de las condiciones laborales, con el fin de salvaguardar el bienestar integral del personal y garantizar un adecuado desempeño institucional.

Figura 1.

Indicadores asociados al estrés laboral.



*Nota***.** Fuente**:** Recursos humanos UPEC.

En la figura 1. de barras se muestra claramente que: Las tardanzas frecuentes (35%) representan el indicador más elevado por otro lado el ausentismo laboral (28%) refleja una afectación significativa para terminar los permisos por salud mental (22%) confirman el impacto directo del estrés en el bienestar psicológico de los trabajadores.

1.2. Antecedentes investigativos

En el estudio realizado por la (Balcázar, 2022) se analizaron los factores de riesgo psicosocial en personal administrativo y docente universitario, evidenciándose que el 75,0% de la población correspondía al área administrativa y el 25,0% a docentes. Asimismo, se identificó que el 67,3% de los participantes contaban con formación de cuarto nivel y el 36,5% tenía entre 11 y 20 años de antigüedad laboral. En cuanto a los resultados de correlación, se aplicó el coeficiente de Spearman, evidenciando asociaciones significativas entre variables psicosociales y condiciones laborales, lo que permitió confirmar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar del trabajador dentro del entorno universitario

El estudio realizado por (Reyna y otros, 2022) donde se estudió el impacto del estrés en las actividades laborales del trabajador universitario: caso IESS de Manabí, dicha investigación concluyo que:

De los datos procesados por el recurso estadístico (SPSS V-25), respecto a la hipótesis general (El estrés impacta en el desempeño laboral del trabajador universitario de las IES de Manabí - Ecuador.), indican una “correlación muy alta” y un p “Rho de Spearman” de 0,960, concluyéndose que “mientras más alto sea el nivel de estrés, mayor impacto tendrá en el desempeño de los trabajadores de las IES de Manabí”.

Respecto a la hipótesis específica (La sobrecarga laboral impacta en el desempeño laboral del administrativo universitario de las IES de Manabí - Ecuador.), los resultados muestran una “correlación muy alta” y un p “Rho de Spearman” de 0,930, por lo que se teoriza que “mientras exista sobrecarga laboral mayor impacto tendrá en los resultados del desempeño administrativo de las IES de Manabí”.

En la hipótesis específica (El desgaste emocional impacta en el desempeño laboral de los trabajadores de las IES de Manabí - Ecuador.), se evidencia una “correlación muy alta” y

un p “Rho de Spearman” de 0,915, pudiéndose observar que “mientras más sea el desgaste emocional mayor impacto tendrá en los resultados del desempeño administrativo de las IES de Manabí”.

Los resultados obtenidos en la hipótesis específica (El desequilibrio entre esfuerzo y retribución impacta en el desempeño laboral de los trabajadores de las IES de Manabí - Ecuador.) demuestran una “correlación muy alta” y un p “Rho de Spearman” de 0,870, denotando que “mientras mayor sea el desequilibrio entre el esfuerzo y la retribución, el impacto será mayor en cuanto los resultados de desempeño administrativo de las IES de Manabí”.

Por otro lado, el estudio realizado por (Benítez y otros, 2025) donde se estudió la influencia del estrés laboral en el desempeño docente por competencias en docentes universitarios, determino los siguientes hallazgos:

Existe una relación negativa y significativa entre el estrés laboral y las competencias pedagógicas de los profesores universitarios (-0.344; p-valor < 0.05), por lo cual se aceptó la hipótesis (El estrés laboral tiene un impacto negativo en las competencias pedagógico-didácticas de los docentes universitarios.). Por otro lado, el estrés laboral tiene una relación negativa pero no significativa con las competencias de investigación de los profesores universitarios (-148; p-valor > 0.05), lo que llevó a rechazar la hipótesis (El estrés laboral tiene un impacto negativo en las competencias de investigación de los docentes universitarios). La relación entre el estrés laboral y las competencias de vinculación de los profesores universitarios es negativa y no significativa (-0.201; p-valor > 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis (El estrés laboral tiene un impacto negativo en las competencias de vinculación de los docentes universitarios); mientras que la relación entre el estrés laboral y las competencias de gestión de los profesores es negativa y no significativa (-0.083; p-valor >

0.05), por lo que se rechazó la hipótesis (El estrés laboral tiene un impacto negativo en las competencias de gestión de los docentes universitarios).

Por otro lado, el estudio realizado por la (Villafuerte, 2023) evaluó los factores de riesgo psicosocial en el personal administrativo de una empresa pública, evidenciando que el 93% de los trabajadores presentó un nivel de riesgo psicosocial bajo, mientras que el 7% presentó un nivel medio y 0% nivel alto. En cuanto a dimensiones específicas, se identificaron valores relevantes como: 82% en percepción de acoso discriminatorio, 65% en acoso laboral, 75% en acoso sexual y 56% en adicción al trabajo. Además, se evidenciaron correlaciones mediante Spearman, destacándose valores como 0,316 entre carga y ritmo de trabajo con liderazgo, 0,360 entre carga laboral y otros factores organizacionales, y 0,563 entre liderazgo y organización del trabajo, lo que demuestra relaciones significativas entre variables psicosociales y el entorno laboral.

1.3. Relación con la literatura y el estado del arte

Existe literatura que determina que el estrés laboral es provocado por factores físicos y ambientales en el trabajo. Solo en la Unión Europea, el estrés laboral afecta a 40 millones de trabajadores, pero apenas el 26% de las empresas europeas ha adoptado algunas medidas para reducirlo. El aumento de la competitividad en el trabajo, mayores expectativas sobre el rendimiento y largas horas de trabajo contribuyen a que los ambientes laborales sean cada vez más estresantes, sin mencionar la baja calidad de vida de los trabajadores ya que los salarios no alcanzan para mantener una vida digna, esto hace que la gente se estrese en el trabajo.

Según la literatura de la OIT, Las estimaciones de muertes en 2016-2021 que se atribuyen a los 41 pares que ligan 19 factores de riesgo en el trabajo a diversas afecciones de salud y lesiones en la Región de América Latina y el Caribe, muestran que los tres factores de riesgo en el trabajo que contribuyen a un mayor número de muertes son: Largas jornadas de

trabajo con (34 769), Lesiones laborales (25 205) y Exposición ocupacional a material, gases y humos particulados (19 968), mientras que las estimaciones de muerte por estrés laboral es nulo no existe. Si es bien saber que no existe muerte por estrés laboral, esto puede producir algún tipo de incapacidad en los trabajadores (OIT, Ficha informativa Regional).

Con referencia a la literatura de estudios locales realizados, según la prevalencia de enfermedades profesionales calificadas por CVIRP del IESS, determinó que hay enfermedades de trastorno mixto de ansiedad y depresión con un 00.4 % de todos los trabajadores registrados, estas enfermedades están relacionadas con el estrés laboral. El porcentaje es muy bajo y no existe datos de incapacidad laboral por el estrés, sin embargo, el estrés es una enfermedad silenciosa que afecta a la salud de los trabajadores y a su rendimiento, por lo que se debe tener un plan de prevención integral de riesgos laborales. (Noroña y otros, 2024)

Tabla 1.

Prevalencia de las enfermedades profesionales calificadas por CVIRP del IESS.

Enfermedad	Frecuencia	Porcentaje (%)
Síndrome del túnel carpiano	82	32.2 %
Henia discal lumbral	77	30.3 %
Síndrome del manguito rotador	32	12.5 %
Hipoacusia neurosensorial	23	09.0 %
Tenosinovitis de Quervain	23	09.0 %
Epicondilitis	5	02.2 %
Silicosis-neumoconiosis pulmonar	4	01.5 %
Asma	3	01.2 %
Tuberculosis pulmonar	1	00.4 %
Brucelosis	1	00.4 %
Neuro brucelosis	1	00.4 %
Disfonía	1	00.4 %
Trastorno mixto de ansiedad y depresión	1	00.4 %
Total	**25**	**100**

Nota. Fuente**:** (Noroña y otros, 2024)

1.4. Planteamiento de la tesis o argumento central

La Universidad Politécnica Estatal del Carchi, cuenta con un personal administrativo y operativo que tiene un problema en cual radica a la aparición de estrés laboral producto de los riesgos psicosociales que afecta al rendimiento en el trabajo, la salud física y mental de los trabajadores. La institución educativa carece de procesos de vigilancia de la salud en cuanto a los riesgos psicosociales con estudios especializados para descartar evolución en enfermedades a causa del estrés laboral, esto produce una consecuencia que de persistir con el problema planteado, es el incremento del porcentaje de ausentismo del personal en el trabajo y aparición de enfermedades laborales producto del estrés, sin olvidarnos de la responsabilidad patronal ante los organismos de control como son el Instituto Ecuatoriano de Seguridad (IESS) y el Ministerio del Trabajo (MT), esto conlleva al pago de multas e indemnizaciones a los trabajadores que adquieran enfermedades laborales por inobservancia de las medidas preventivas que tiene que ver con la salud en el trabajo.

1.5. Formulación del problema

¿Cómo la exposición a factores de riesgo psicosocial influye en el aparecimiento de estrés laboral en trabajadores de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán 2024?

1.6. Objetivo General

Evaluar cómo los factores de riesgo psicosocial influyen en el aparecimiento de estrés laboral en trabajadores de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, 2024.

1.7. Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, 2024

2. Evaluar el nivel de estrés que presentan los trabajadores de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán 2024.

3. Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los trabajadores.
4. Proponer un plan de prevención de estrés laboral

1.8. Justificación

Las tasas de estrés laboral pueden variar según la región, el sector laboral y otros factores. Algunas investigaciones también han demostrado diferencias en las tasas de estrés laboral entre países. Por ejemplo, un estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo encontró que los países nórdicos, como Suecia y Dinamarca, tenían tasas más bajas de estrés laboral en comparación con otros países europeos (Howard et al., 2022).

La presente investigación se justifica en la necesidad de examinar la situación específica de los trabajadores administrativos en el ámbito universitario, quienes no están exentos de esta problemática, ya que además de su papel crucial en la prestación de servicios de calidad en la institución, enfrentan desafíos significativos en cuanto a su representación en el cogobierno y su relación con el personal administrativo, según lo establecido por la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) (2018), que limita su participación al 35% en la toma de decisiones institucionales. Esta situación los expone a diversos riesgos psicosociales, los cuales pueden impactar negativamente en su bienestar y salud, así como en el desarrollo de sus actividades laborales.

Por consiguiente, esta investigación tiene como propósito identificar los factores de riesgo psicosocial que contribuyen al estrés laboral en los trabajadores administrativos de la institución, comprender los desafíos y efectos negativos ayudara a mantener un entorno laboral más saludable y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, así como la productividad y el funcionamiento de los servicios brindados a estudiantes, profesores y otros miembros de la comunidad universitaria.

Aunque existen estudios sobre los factores psicosociales y el estrés laboral, es importante señalar que cada entorno laboral tiene características únicas que puede presentar desafíos y demandas específicas, ser abordadas en esta investigación puede llenar un vacío en la literatura científica, proporcionar información y conocimientos específicos y aplicables a este grupo de empleados.

Los resultados de esta investigación serán de gran beneficio para el personal administrativo de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, al ayudar a identificar si están experimentando niveles de estrés laboral. Esto fomentará estudios posteriores que permitan implementar acciones para una gestión adecuada de la salud ocupacional dentro de la institución, contribuyendo así a la reducción del estrés laboral. Como consecuencia, se favorecerá de manera indirecta a los miembros de la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, profesores y personal administrativo.

Además, la justificación de este estudio se respalda dentro de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que reconoce el derecho de toda persona a laborar en un entorno de trabajo adecuado y favorable, donde se asegure su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. De igual forma el Código de trabajo de Ecuador regula las relaciones laborales y establece los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores. Contiene disposiciones relacionadas con las condiciones de trabajo, la protección de la salud y seguridad en el trabajo, y la prevención de riesgos laborales.

De acuerdo con lo descrito anteriormente, cabe señalar que en la presente investigación se ha seleccionado instrumentos de medición validados que se enmarcan en un enfoque metodológico coherente, eficiente y además cuenta con los recursos necesarios y el tiempo para llevar a cabo el estudio.

Con relación a esto, se ha establecido una comunicación efectiva y colaborativa con las autoridades de la institución educativa, y personal administrativo de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, quienes han mostrado su disposición a participar en el estudio. Se ha establecido los canales necesarios para obtener su colaboración, lo que asegura una buena tasa de respuesta y participación. De igual manera se ha obtenido los permisos y aprobaciones necesarios de las instancias correspondientes para garantizar el cumplimiento de los principios éticos, confidencialidad y protección de datos personales.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco teórico

Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral

De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT), los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones que se encuentran en el entorno laboral y están vinculadas directamente con la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas. Estos factores tienen el potencial de afectar tanto el bienestar y la salud (física, mental o social) del trabajador como el desarrollo del trabajo (Daza & Pérez, 2024). Esta conexión subraya la necesidad de gestionar adecuadamente estos factores para mejorar tanto la calidad de vida laboral como el rendimiento.

Por otra parte, la OIT en 1996 define a los factores de riesgos psicosociales como atributos de las condiciones laborales que impactan en la salud de las personas mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos, conocidos como estrés. Si analizamos la palabra psicosociales, podemos descomponerla de la siguiente manera: "PSICO" se refiere a su influencia en la psique, es decir, en los procesos mentales y emocionales; y "SOCIAL" indica que su origen está relacionado con el entorno social y laboral en el que se desarrollan las personas (OIT, 2023).

Adicionalmente, los factores de riesgo psicosociales se definen como condiciones que son constantes en una organización empresarial, derivadas de cómo se lleva a cabo la gestión de la empresa y siendo esta la principal fuente de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, tanto en la gestión administrativa como en la operación y que pueden desencadenar efectos negativos en la salud y convertirse en una causa de accidentes laborales y enfermedades laborales (Polanco-Marínez & Solarte, 2021).

Tomando en cuenta las consideraciones anteriores se puede definir a los factores de riesgo psicosocial como la relación de la parte organizacional, el contenido del trabajo, su ejecución los mismo que generan impactos negativos en el bienestar, la salud y el desarrollo de los trabajadores y a su vez de la empresa. Los factores psicosociales producen síntomas en la salud física y mental lo cual deriva a la aparición del estrés laboral.

Clasificación de los factores de riesgo psicosocial

Existen diferente clasificación de los factores de riesgo psicosocial en esta investigación desarrollaremos la clasificación mediante la escala de factores psicosociales, diseñado por la Dra. Noemí Silva en su trabajo ¨Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo¨, plantea siete categorías que serán detalladas a continuación:

Condiciones del lugar de trabajo

Este factor se refiere a las diversas condiciones físicas que existen en el entorno laboral, donde los empleados desempeñan sus tareas y funciones. Las condiciones del entorno laboral abarcan aspectos como el nivel de ruido, la calidad de la iluminación, la temperatura, la higiene, la exposición a sustancias como polvos, gases, solventes o vapores, así como la presencia de microorganismos, hongos, insectos o roedores. También incluyen el espacio físico del puesto de trabajo, la disponibilidad de equipos y materiales, entre otros elementos.

Carga de trabajo

Hace referencia al nivel de exigencia de una tarea a la que el trabajador debe enfrentarse, incluyendo una relación entre la cantidad, velocidad, dificultad para su ejecución, y su distribución con de los horarios laborales, periodos de descanso o excesos de horas de trabajo**.**

Contenido y características de la tarea

Hace referencia al nivel en que las diversas responsabilidades laborales del individuo estimulan una amplia gama de habilidades, satisfacen sus necesidades y expectativas, y promueven un crecimiento trascendental para el trabajador y la empresa, además valora la importancia de la variedad de tareas asociadas a un puesto de trabajo, evitando la monotonía y repetición de tareas que no permiten el desarrollo de conocimientos enriquecedores.

Adicionalmente, se considera que las actividades laborales realizadas por el trabajador deben estar claramente establecidas, ser pertinentes al puesto de trabajo y brindar oportunidades para el desarrollo y la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.

Exigencias laborales

Las exigencias laborales se refieren a las demandas que surgen de las actividades que los colaboradores llevan a cabo en su trabajo. Según el cuestionario de la Mtra. Noemí Silva, estas exigencias pueden ser clasificadas en diferentes categorías.

- Exigencias físicas. - Las cuales pueden categorizarse en posturas corporales, esfuerzos
- Físicos, verbalización, y visual prolongada.
- Exigencias mentales. - Estos pueden dividirse en creatividad e iniciativa, complejidad de la tarea, concentración.
- Exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.

Papel laboral y desarrollo de la carrera

En *esta* sección se pueden observar la existencia de dos factores, los cuales serán analizados por separado para su mejor comprensión:

El primero es el papel laboral que se relaciona con las expectativas que las personas tienen sobre cómo deben comportarse de acuerdo al puesto de trabajo que desempeñan en la organización.

El segundo factor es el desarrollo de la carrera es un proceso planificado y estructurado que se enfoca en mejorar las habilidades y capacidades de los trabajadores. Tiene una duración más amplia y abarca más aspectos que la simple formación. Para las organizaciones, el desarrollo de la carrera debe ser considerado como una estrategia empresarial crucial si desean mantenerse y sobrevivir en un entorno global cada vez más competitivo (Moreno & Baez, 2022)

Interacción social y aspectos organizacionales

En este factor se observan tres elementos distintivos, los cuales son los siguientes:

Características del liderazgo: Se refiere a la forma en que los líderes gestionan y dirigen los equipos de trabajo, incluyendo aspectos como la planificación, coordinación, organización y control del trabajo, así como la consecución de metas y objetivos. También implica la resolución de conflictos y problemas, la participación de los colaboradores en la toma de decisiones, la motivación, el apoyo y la comunicación efectiva con los trabajadores.

Relaciones sociales en el trabajo: Hace referencia a las interacciones entre colaboradores, superiores y subordinados. Estas interacciones pueden impulsar un rendimiento óptimo al generar apoyo mutuo y fomentar un sentido de pertenencia a los grupos formales e informales de la organización. Asimismo, influyen en el desarrollo de un clima laboral agradable o desfavorable

Retroalimentación del desempeño: Se refiere a la manera y calidad de la información que los colaboradores reciben sobre su rendimiento laboral.

La eficacia en estos elementos puede mejorar la motivación, el clima laboral y la satisfacción general de los empleados.

Remuneración del rendimiento

Se basa en la retribución económica y su distribución entre los colaboradores se relaciona con la compensación que reciben en función de sus contribuciones y esfuerzos realizados en sus respectivos puestos de trabajo.

La clasificación de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral revela cómo diversos aspectos afectan el bienestar de los empleados, las condiciones del lugar de trabajo y la carga de trabajo impactan la salud y el rendimiento, mientras que el contenido y características de la tarea y las exigencias laborales afectan la motivación y el desarrollo profesional. El papel laboral y desarrollo de la carrera reflejan la importancia de las expectativas y oportunidades de crecimiento. Finalmente, interacción social y aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento muestran cómo el liderazgo, las relaciones y la compensación influyen en el clima laboral y el compromiso. Esta visión integral subraya la necesidad de abordar múltiples dimensiones para mejorar el bienestar en el trabajo.

Sintomatología del estrés laboral

Al abordar el estrés laboral se encuentra diferentes tipos de clasificación a continuación, según (Moreno, 2021) se presentan la clasificación en base a la expresión de los diferentes síntomas como son:

Síntomas fisiológicos

Los más comunes pueden incluir dolores de cabeza, molestias en la espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, dificultad para respirar, aumento de la presión arterial, agotamiento, mayor riesgo de obesidad y problemas cardiovasculares. Además, pueden experimentarse dificultades en la memoria y trastornos del sueño.

Síntomas de comportamiento social

Se presentan problemas en las relaciones familiares y sociales, dificultad para estar tranquilo o iniciar actividades, sensación de aislamiento y falta de interés.

Síntomas intelectuales y laborales

Incluyen sentimientos de exceso de trabajo, disminución de la capacidad para resolver problemas, dificultad para enfocarse, incremento en los accidentes laborales, sensación de frustración por no haber alcanzado las metas deseadas en la vida, cansancio, aburrimiento o falta de motivación, disminución en el rendimiento laboral o falta de creatividad, deseos de no asistir al trabajo (Hernández et al., 2020).

Síntomas emocionales

Se caracterizan por la presencia de sentimientos de soledad y temor, irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos. Sensación de angustia, preocupación o tristeza. Recurrir al consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios. Sentimiento de falta de valía o inutilidad. Consumo de alcohol, café o tabaco. Sensación de estar perdiendo la cordura. Comportamiento inflexible, obstinación o terquedad. Sensación de incapacidad para manejar los problemas de la vida (Hernández et al., 2020).

Tomando en cuenta, lo citado anteriormente, la clasificación del estrés laboral ofrece una visión integral de cómo el estrés afecta al individuo en múltiples dimensiones. Los síntomas fisiológicos, como dolores y fatiga, reflejan el impacto físico del estrés, mientras que los síntomas de comportamiento social y emocionales destacan cómo las relaciones interpersonales y el estado emocional se ven deteriorados. Los síntomas intelectuales y laborales subrayan la influencia del estrés en el rendimiento y la capacidad de concentración. Esta clasificación subraya la necesidad de un enfoque multidimensional para abordar el estrés laboral,

considerando no solo los efectos físicos, sino también las repercusiones en el comportamiento, la cognición y las emociones.

Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo

Las perspectivas sobre las fuentes de felicidad e infelicidad (también conceptualizado como “bienestar”), se pueden distinguir en cuanto a su enfoque principal, ya que algunas centran su atención en el ambiente y otras en los pensamientos y sentimientos de los individuos. La mayoría de las investigaciones en psicología industrial/ organizacional y en psicología de la salud ocupacional se han ocupado de examinar el impacto de las características de la organización o del puesto de trabajo, y relativamente poco de analizar a los trabajadores y sus cambios en los procesos cognitivos y afectivos. Cada una de dichas perspectivas tiene su valor, pero la felicidad y la infelicidad se derivan claramente de ambas fuentes. Se debe analizará por separado las características ambientales y del entorno que son los factores de riesgos, así como los procesos mentales del individuo. (Warr, 2020)

La analogía vitamínica y las relaciones no lineales

Las vitaminas son importantes para la salud física. A bajos niveles de consumo, la deficiencia de vitamina puede dar lugar a un deterioro fisiológico y una mala salud (existen diversas enfermedades por deficiencia de vitaminas). Sin embargo, una vez alcanzado un nivel moderado de vitaminas (cantidad diaria recomendada) no existe ningún beneficio a partir de cantidades adicionales. De una manera similar, puede ser que la ausencia de una característica ambiental pueda llevar a ciertas formas de infelicidad, aunque su mera presencia, más allá de un cierto nivel, no permita incrementar el nivel de felicidad. Además, algunas vitaminas se convierten en perjudiciales en cantidades muy grandes, por lo que la relación entre el aumento de la ingesta de vitaminas y la salud física se vuelve negativa después de un consumo constante de cantidades moderadas. Esta relación también se puede producir por ciertos aspectos

ambientales, especialmente en aquellas formas de felicidad que no dependen del contexto. (Warr, 2020)

2.2. Marco Legal

Constitución de la República del Ecuador (2008)

En referencia al derecho laboral, se establece en el artículo 326, apartado 5, que "toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud (incluyendo la psicológica), integridad, seguridad, higiene y bienestar"). (Asamblea nacional, 2008)

La Constitución de la República del Ecuador, que asegura el derecho a un ambiente laboral que garantice la salud, integridad y bienestar de los trabajadores, incluyendo la salud psicológica. Este marco legal establece la obligación de proporcionar condiciones laborales seguras y saludables, lo cual es crucial para orientar el desarrollo de la investigación y asegurar que los hallazgos y recomendaciones estén alineados con los derechos y estándares laborales vigentes.

Decisión 584. Instrumento andino de seguridad y salud en él trabajó

El artículo 1 de la Decisión 584, aborda el concepto de riesgo laboral como la posibilidad de que la exposición a un factor ambiental riesgoso en el lugar de trabajo genere enfermedad o lesiones.

Art. 1. Literal s, Salud ocupacional: Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades (Comunidad Andina, 2005).

Art 4. En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo (Comunidad Andina, 2005).

Art. 11. En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial (Comunidad Andina, 2005).

Art. 18. Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar (Comunidad Andina, 2005).

Art. 26. El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Esta normativa, en su artículo 1, define el riesgo laboral y establece la salud ocupacional como una disciplina clave para promover el bienestar integral de los trabajadores. Los artículos 4, 11, 18 y 26 refuerzan la obligación de los empleadores de mejorar las condiciones laborales y minimizar los riesgos, incluyendo los factores psicosociales. Estos instrumentos legales orientan la investigación, asegurando que el análisis de riesgos psicosociales se alinee con las directrices para proteger la salud física y mental de los trabajadores.

Ley Orgánica de Salud

De acuerdo al Artículo 6 de la Ley Orgánica de Salud, el Ministerio de Salud Pública tiene la responsabilidad:

Literal 16, regular y vigilar, en coordinación con otros organismos competentes, las normas de seguridad y condiciones ambientales en las que desarrollan sus actividades los trabajadores, para la prevención y control de las enfermedades ocupacionales y reducir al mínimo los riesgos y accidentes del trabajo (Asamblea nacional del Ecuador, 2015)

Art. 118.- Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, (…) a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales (Asamblea nacional del Ecuador, 2015).

El análisis del sustento legal para la investigación se apoya en la Ley Orgánica de Salud. El artículo 6, literal 16, atribuye al Ministerio de Salud Pública la responsabilidad de regular y vigilar las normas de seguridad y condiciones ambientales laborales para prevenir enfermedades ocupacionales y minimizar riesgos. Además, el artículo 118 establece que los empleadores deben proteger la salud de los trabajadores, previniendo y reduciendo riesgos y enfermedades laborales. Estas disposiciones legales enmarcan el estudio al asegurar que se consideren medidas preventivas y de protección en la gestión del estrés laboral y los factores psicosociales.

Ley de Seguridad Social

Ley de Seguridad Social, artículo 155 establece “El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral” (Asamble nacional del Ecuador, 2001)

Este artículo enfatiza la importancia de programas de prevención de riesgos laborales, así como acciones para la reparación de daños, incluyendo la rehabilitación física y mental. Esta normativa orienta la investigación al asegurar que la prevención y gestión de los factores de riesgo psicosocial, así como el manejo del estrés laboral, sean abordados de manera integral, abarcando tanto la prevención como la rehabilitación.

Decreto Ejecutivo 255. Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo

De acuerdo al Artículo 11, de las obligaciones de los empleadores, en su literal 6 señala que se deben efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo (Presidencia de la república del Ecuador, 1986)

El análisis del sustento legal, que establece regulaciones clave para la seguridad y salud laboral. El artículo 11, literal 6, obliga a los empleadores a realizar reconocimientos médicos periódicos, especialmente en trabajadores expuestos a riesgos o con dolencias que afecten sus capacidades psicofísicas. Este marco legal orienta la investigación al garantizar que se evalúen y mitiguen los factores de riesgo psicosocial que pueden impactar negativamente en la salud y el desempeño de los trabajadores.

Acuerdo Ministerial 1404. Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas

Art. 1.- El Servicio Médico de Empresa, tendrá como objetivo fundamental el mantenimiento de la salud integral del trabajador, que deberá traducirse en un elevado estado de bienestar físico, mental y social del mismo (Ministerio de trabajo y empleo del Ecuador, 2002).

El Acuerdo Ministerial 1404, que regula el funcionamiento de los servicios médicos de empresas, subraya la importancia de mantener la salud integral del trabajador, incluyendo su bienestar físico, mental y social. Este marco legal apoya la investigación sobre factores de riesgo psicosocial al enfatizar la necesidad de abordar el estrés laboral desde una perspectiva integral, promoviendo condiciones que garanticen la salud y el bienestar de los empleados en el entorno laboral.

Acuerdo Ministerial 174. Reglamento de seguridad para la construcción y obras públicas

El Acuerdo Ministerial 174 establece el Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Públicas, el cual presenta la clasificación internacional de los factores de riesgo laboral e incluye la categorización de los factores de riesgo psicosocial, los cuales son descritos de la siguiente manera:

Los que tienen relación con la forma de organización y control del proceso de trabajo. Pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada, turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales (Ministerio de trabajo y empleo del Ecuador, 2008).

La investigación se apoya en el Acuerdo Ministerial 174, que regula la seguridad en la construcción y obras públicas. Este acuerdo detalla los factores de riesgo psicosocial, abarcando aspectos como la organización del trabajo, la automatización, la monotonía, los turnos rotativos y las relaciones interpersonales. Esta normativa proporciona una base sólida para evaluar cómo estos factores influyen en el estrés laboral, garantizando que la investigación considere aspectos clave de la organización y condiciones de trabajo que afectan el bienestar de los trabajadores.

Reglamento de Higiene y Seguridad UPEC

Art. 3.- De la política de Seguridad y Salud Ocupacional, la seguridad y la salud de los servidores universitarios se consideran como un valor primordial, fundamentado en los siguientes principios: Literal b, Establecer un ambiente de trabajo seguro para el desarrollo de las actividades, comprometiéndose a salvaguardar la integridad física, mental y social de sus integrantes.

El análisis del sustento legal para la investigación se fundamenta en el Reglamento de Higiene y Seguridad de la UPEC. El artículo 3, literal b, destaca la importancia de establecer un ambiente de trabajo seguro, subrayando el compromiso de proteger la integridad física, mental y social de los trabajadores. Este marco legal orienta la investigación al asegurar que se aborden de manera integral tanto los riesgos psicosociales como el estrés laboral, promoviendo un entorno laboral que garantice el bienestar completo de los empleados.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Descripción del área y grupo de estudio

3.1.1. Información general

La presente investigación se realizó en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC), una institución pública de educación superior ubicada en la ciudad de Tulcán, Ecuador. La universidad comenzó su actividad oficial en 2006, después de la emisión del Decreto de Creación No. 244, gracias al esfuerzo y la visión estratégica de un equipo pionero. Este equipo está compuesto por profesionales tanto nacionales como internacionales con una amplia experiencia en diversas áreas del conocimiento. Destacan por su sólida base científica, técnica y humanista, así como por su compromiso con el desarrollo de la institución.

La oferta académica tanto de pregrado como de posgrado está aumentando y se están extendiendo a una gama más amplia de áreas geográficas, en la actualidad ofrece 16 programas de pregrado que están agrupadas en 3 facultades: a) Comercio internacional, integración, administración y economía empresarial b) Industrias agropecuarias y ciencias ambientales c) Facultad de Ciencias de la Salud y Ciencias de la Educación.

A medida que la institución continúa su desarrollo y crecimiento, también existe un aumento en las demandas, complejidad de las tareas y responsabilidades a nivel laboral en todos los trabajadores, especialmente en los trabajadores administrativos de la institución, es por eso, que le presente trabajo tiene como objeto de estudio este grupo de trabajadores.

Figura 2.

Ubicación geográfica de la institución educativa.



*Nota***.** Fuente**:** GOOGLE MAPS

3.1.2. Población y muestra

En este estudio, se investigó a todo el personal del área administrativa de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, compuesto por un total de 74 trabajadores.

3.1.3. Criterios de inclusión

Para la presente investigación se tomaron los siguientes criterios de inclusión:

- Trabajadores administrativos que acepten participar en la investigación mediante consentimiento informado
- Todos los trabajadores administrativos que laboran en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi que cuenten con más de 3 meses de permanencia.

3.1.4. Criterios de exclusión

- Trabajadores que se encuentren en proceso de desvinculación, baja médica, permiso de vacaciones o licencia por maternidad
- Trabajadores que llenen de manera incompleta los cuestionarios.

3.1.5. Criterios de eliminación

Se excluyen a las personas que no se respondan los cuestionarios durante el tiempo establecido de la aplicación de estos.

3.1.6. Muestra

Tomando en cuenta que esta población es pequeña, no fue necesario realizar un cálculo muestral, siendo en este caso la población igual a la muestra.

Aplicando los criterios de inclusión, exclusión y eliminación se eliminó del estudio investigativo a 3 trabajadores ya que se encuentran de vacaciones, estableciendo así que la muestra serán en total 71 trabajadores del área administrativa.

3.2. Enfoque de investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, según (Arias, Holgado, Tafur, & Vásquez, 2022) mencionan que "permite medir variables o fenómenos a través de valores numéricos y un procesamiento estadístico descriptivo y/o inferencial" (p. 90). Esto implica, que el estudio está centrado en la recopilación de datos numéricos y el análisis estadístico para identificar patrones de comportamiento, lo que facilita la validación o refutación de las teorías propuestas e hipótesis.

3.2.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptiva y correlacional.

3.2.2. Investigación descriptiva

Para (Castillo & Reyes, 2021) permite "Describir las características que identifican los elementos esenciales de personas, animales o cosas, recoge información de manera independiente de las variables mediante utilización de técnicas e instrumentos de investigación" (p.84). Dado esto, la investigación descriptiva permitió analizar y evaluar minuciosamente las características de los factores de riesgo psicosociales y el nivel de estrés laboral en el personal

administrativo de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, proporcionando una comprensión detallada de estos aspectos dentro del contexto institucional.

3.2.3. Investigación correlacional

Según (Ñaupas y otros, 2018), afirma que "busca es establecer el grado de intensidad en que se encuentran asociadas las variables del estudio" (p.415). Por lo tanto, este tipo de estudio se caracteriza por ser correlacional, ya que busca establecer y comprender la relación entre factores de riesgo psicosociales y el nivel de estrés laboral experimentado por los trabajadores. Explora las conexiones entre diferentes variables sin asumir una relación de causalidad.

3.2.4. Diseño de investigación

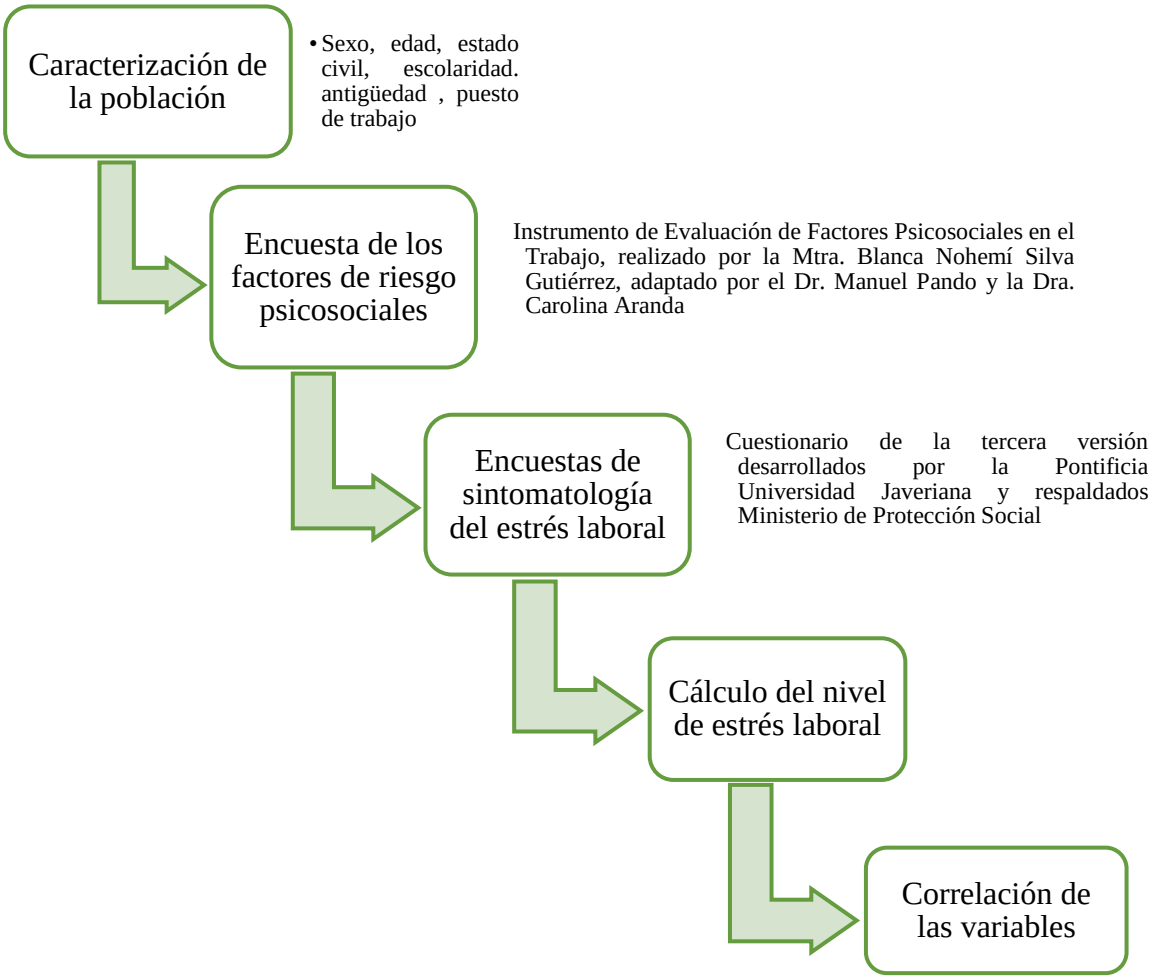
La investigación tuvo un diseño no experimental y de corte transversal, lo que implica que las encuestas se llevan a cabo en un único momento, sin intervenir ni manipular las variables estudiadas.

3.3. Procedimiento

Para la realización de la investigación se siguió los pasos determinados en el siguiente mapa del flujo de trabajo.

Figura 3.

Mapa del flujo de trabajo.



*Nota***.** Fuente**:** Elaboración propia

Como se pude ver en el grafico anterior, se empezó realizando una **caracterización de la población**, donde se especificó el sexo, la edad, estado civil, escolaridad, antigüedad y puesto de trabajo.

Posteriormente se realizó la encuesta de los factores de riesgos psicosociales, y de sintomatología del estrés laboral para evitar incertidumbre en los datos obtenidos se realizó para la aplicación del cuestionario una prueba piloto para determinar el nivel de entendimiento de las preguntas formuladas y que se pueda obtener información más concisa y valedera sobre la realidad de la institución.

Una vez realizado las encuestas y para tener una mejor comparación de los resultados con la tabla de baremos, se considera realizar una transformación lineal a una escala que va de 0 a 100, luego se determinó el **nivel del estrés laboral** con el puntaje total transformado.

Para finalizar se determinó la **correlación entre las variables** involucradas las cuales son: los factores psicosociales y la sintomatología del estrés laboral. Los rangos para la calificación de la correlación de las variables son las siguientes: r =1 correlación perfecta, $0.75 \leq r < 1$ correlación alta, $0.25 \leq r < 0.75$ correlación media, $0 < r < 0.25$ correlación baja, y si el valor de r =0 correlación nula.

3.4. Hipótesis de la investigación

Hipótesis de investigación (Hi): Existe una relación significativa entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi.

Hipótesis alterna (Ha): Los factores de riesgo psicosocial influyen en la aparición de estrés laboral de los trabajadores de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi.

Hipótesis nula (H0): Los factores de riesgo psicosocial no influyen en la aparición de estrés laboral de los trabajadores de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi.

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 2.

Operacionalización de la Variable independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CLASIFICACIÓN	INSTRUMENTO
RIESGOS PSICOSOCIALES	Circunstancias que abarcan las interacciones entre los empleados, la estructura organizativa, los atributos individuales de los trabajadores, su cultura, requerimientos y circunstancias personales externas al trabajo, así como las dinámicas entre el entorno laboral y las particularidades de las condiciones laborales	Condiciones del lugar de trabajo	• Ruido • Iluminación • Temperatura • Higiene • Exposición • Contaminación • Espacio • Hacinamiento	Nunca 0 Casi nunca 1 Algunas veces 2 Casi siempre 3 Siempre 4	Cuestionario de Factores Psicosociales 2004, de la Dra. Noemí Silva, el cual ha sido adaptado por: el Dr. Pando y la Dra. Aranda, en el 2016
		Carga de trabajo	• Sobrecarga • Desajuste • Prolongación • Disponibilidad • Inactividad	Nunca 0 Casi nunca 1 Algunas veces 2 Casi siempre 3 Siempre 4	Cuestionario de Factores Psicosociales 2004, de la Dra. Noemí Silva, el cual ha sido adaptado por: el Dr. Pando y la Dra. Aranda, en el 2016
		Contenido y características de la tarea	• Rutina • Conflictos • Limitación • Desmotivación • Inestabilidad • Diversificación • Supervisión	Nunca 0 Casi nunca 1 Algunas veces 2 Casi siempre 3 Siempre 4	Cuestionario de Factores Psicosociales 2004, de la Dra. Noemí Silva, el cual ha sido adaptado por: el Dr. Pando y la Dra. Aranda, en el 2016

RIESGOS PSICOSOCIALES	Exigencias laborales	• Complejidad • Concentración • Incomodidad • Comunicación • Estrés • Creatividad • Requisitos	Nunca 0 Casi nunca 1 Algunas veces 2 Casi siempre 3 Siempre 4	Cuestionario de Factores Psicosociales 2004, de la Dra. Noemí Silva, el cual ha sido adaptado por: el Dr. Pando y la Dra. Aranda, en el 2016
	Papel laboral y desarrollo de la carrera	• Inconformidad • Incompetencia • Compatibilidad • Expectativas • Estancamiento • Falta de apoyo	Nunca 0 Casi nunca 1 Algunas veces 2 Casi siempre 3 Siempre 4	Cuestionario de Factores Psicosociales 2004, de la Dra. Noemí Silva, el cual ha sido adaptado por: el Dr. Pando y la Dra. Aranda, en el 2016
	Interacción social y aspectos organizacionales	• Conflicto • Multitarea • Conflicto • Inadecuación • Ineficiencia • Desinformación • Exclusión • Inexactitud • Descontento	Nunca 0 Casi nunca 1 Algunas veces 2 Casi siempre 3 Siempre 4	Cuestionario de Factores Psicosociales 2004, de la Dra. Noemí Silva, el cual ha sido adaptado por: el Dr. Pando y la Dra. Aranda, en el 2016
	Remuneración del Rendimiento	• Inconforme • Insatisfecho • Inestabilidad	Nunca 0 Casi nunca 1 Algunas veces 2 Casi siempre 3 Siempre 4	Cuestionario de Factores Psicosociales 2004, de la Dra. Noemí Silva, el cual ha sido adaptado por: el Dr. Pando y la Dra. Aranda, en el 2016

*Nota***.** Fuente**:** Elaboración propia**.**

Tabla 3.

Operacionalización de la Variable dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CLASIFICACION	INSTRUMENTO
ESTRÉS LABORAL	El conjunto de eventos que ocurren en el cuerpo del empleado con la influencia de factores estresantes perjudiciales que se originan directamente en el trabajo o que, debido a él, pueden impactar la salud del trabajador.	SINTOMAS FISIOLOGICOS	• Concentración • Frustración • Cansancio	Siempre casi siempre a veces nunca	Cuestionario para el Estrés - Tercera versión. Tomado de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Pontificia Universidad Javeriana
		SINTOMAS COMPORTAMINETO SOCIAL	• Inestabilidad • Preocupación • Angustia • Despersonalización		
		SINTOMAS INTELECTO LABORAL	• Creatividad • Ausentismo • Poco interés • Dificultades • Inseguridad		
		SINTOMAS PSICOEMOCIONALES	• Baja autoestima • Indiferencia • Resistencia • Manejo		

*Nota***.** Fuente**:** Elaboración propia**.**

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de los factores de riesgos psicosociales

Para alcanzar los objetivos de esta investigación, se empleó un método de medición específico. Después de obtener el consentimiento informado de los participantes, se utilizaron cuestionarios validados a nivel internacional para recabar la información requerida sobre las variables del estudio.

Para la variable independiente riesgos psicosociales se empleó el instrumento de Evaluación de Factores Psicosociales en el Trabajo 2004 (Adaptado), realizado por la Mtra. Blanca Nohemí Silva Gutiérrez, que parte de una versión previa enfocada en evaluar factores de riesgo en el ámbito académico y fue adaptado por el Dr. Manuel Pando y la Dra. Carolina Aranda (2016), para evaluar los factores psicosociales en el entorno laboral en general, consta de 46 ítems y 7 dimensiones que fueron distribuidos de la siguiente manera:

- Condiciones del lugar de trabajo (con 9 ítems)
- Carga de trabajo (5 ítems),
- Contenido y características de la tarea (7 ítems)
- Exigencias laborales (7 ítems)
- Papel laboral y desarrollo de la carrera (6ítems)
- Interacción social y aspectos organizacionales (9 ítems)
- Remuneración del rendimiento (3 ítems) (Pando, 2020)

El cuestionario tiene una escala de respuesta de tipo Likert de 5 grados, desde 0 (nunca) hasta 4 (siempre). La clasificación se lleva a cabo mediante la suma de los puntajes obtenidos en cada dimensión, lo que genera un resultado que puede caer en alguno de los tres niveles de riesgo alto, medio y bajo, como se muestra en el anexo 3. El instrumento ya ha sido validado con un nivel de confiabilidad del 0.95 (Espinosa et al., 2021).

Tabla 4.

Ponderaciones utilizadas para la variable independiente.

PUNTAJE Y ESCALAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE Y SUS DIMENSIONES			
NIVEL	BAJO	MEDIO	ALTO
Condiciones del lugar de trabajo	=<9	10-22	23-36
Carga de trabajo	=<4	5-12	13-20
Contenido y características de la tarea	=<6	7-17	18-28
Exigencias laborales	=<9	10-17	18-28
Papel laboral y desarrollo de la carrera	=<5	6-14	15-24
Interacción social y aspectos organizacionales	=<12	13-24	25-36
Remuneración del Rendimiento	=<4	5-8	9-12
VALORES GENERALES	= < 55	56 – 121	122 - 184

*Nota***.** Fuente**:** Elaboración propia

Cuestionario de los factores de sintomatología del estrés laboral

Además, para la variable dependiente estrés laboral, se realizó mediante el cuestionario de la tercera versión diseñado para el estrés, extraído de la serie de instrumentos para evaluar factores de riesgo psicosocial desarrollados por la Pontificia Universidad Javeriana y respaldados por el Ministerio de Protección Social, consta de 31 ítems que están divididas en 4 dimensiones según el tipo de síntomas;

- Fisiológicos (con 8 ítems),
- Comportamiento social (4 ítems),
- Intelectual y laboral (10 ítems),
- Psicoemocionales (9 ítems) (Hinojosa, 2020).

Las respuestas del cuestionario son de tipo Likert con frecuencias (siempre, casi siempre, a veces y nunca) dependiendo de la presencia de los diferentes malestares experimentados en los últimos tres meses, como se muestra en el anexo 2.

Para determinar el nivel de estrés consta de cinco etapas que incluyen la calificación de los ítems, obtención del puntaje bruto total, transformación del puntaje bruto total, comparación del puntaje total transformado con las tablas de baremos y la interpretación del nivel de estrés, nivel muy alto, alto, medio, bajo, y muy bajo. El índice de fiabilidad se registra en 0,93 para la tercera versión (Moyano, Norona, & Vega, 2022).

Tabla 5.

Ponderaciones utilizadas para los ítems de las sintomatologías del estrés.

Ítems	**Calificación de las opciones de respuesta**			
	Siempre	**Casi siempre**	**A veces**	**Nunca**
1,2,3,9,13,14,15,23,24	9	6	3	0
4,5,6,10,11,16,17,18,19,25,26,27,28	6	4	2	0
7,8,12,20,21,22,29,30,31	3	2	1	0

*Nota***.** Fuente**:** (Ministerio de la Protección Social, 2020)

Transformación de los puntajes brutos totales

Para tener una mejor comparación de los resultados con la tabla de baremos, se considera realizar una transformación lineal a una escala que va de 0 a 100. Para realizar la transformación se utiliza la siguiente formula. (Ministerio de la Protección Social, 2020)

$$Puntaje\ transformado = \frac{Puntaje\ bruto\ total}{61.16} x100$$

Una vez transformado el puntaje bruto total se procede a comparar con la siguiente tabla de baremos.

Tabla 6.

Ponderaciones utilizadas para los ítems de las sintomatologías del estrés.

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	**Auxiliares y operarios**
Muy bajo	0.0 a 7.8	0.0 a 6.5
Bajo	7.9 a 12.6	6.6 a 11.8
Medio	12.7 a 17.7	11.9 a 17.0
Alto	17.8 a 25.0	17.1 a 23.4
Muy alto	25.1 a 100	23.5 a 100

*Nota***.** Fuente**:** (Ministerio de la Protección Social, 2020)

3.7. Técnicas de análisis de datos

Los datos fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS versión 25, que facilitó la codificación secuencial para simplificar el análisis. Los cuestionarios se aplicaron en formato en línea y posteriormente se creó una base de datos que se revisó detalladamente para identificar errores. Finalmente, el procesamiento de la información se llevó a cabo con SPSS, aplicando estadística descriptiva a través de tablas de frecuencias y porcentajes para revelar posibles asociaciones entre las variables.

3.8. Consideraciones éticas

La presente investigación se fundamenta en un enfoque integral que asegura el respeto, la integridad y el bienestar de los participantes. Esto conlleva la obtención del consentimiento informado voluntario de cada participante antes de llevar a cabo la investigación, así como la protección rigurosa de la confidencialidad y privacidad de los datos recabados.

Adicionalmente, se ha determinado como requisito obligatorio la obtención de la autorización correspondiente por parte de las autoridades competentes de la institución, a fin de acceder a sus instalaciones, recursos o datos necesarios para llevar a cabo la investigación. Este protocolo asegura el cumplimiento riguroso de las políticas y procedimientos institucionales,

así como el respeto a las normativas relacionadas con la privacidad y confidencialidad de la información.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1 Resultados

Los resultados se presentan a continuación, tanto de la caracterización de la población como el resultado del nivel de riesgo psicosocial, el nivel del estrés laboral según la sintomatología y para finalizar los resultados de la correlación entre variables.

Resultados de la caracterización de la población

La Universidad Politécnica Estatal del Carchi, cuenta con 71 trabajadores del área administrativa, el cuestionario de los datos sociodemográficos se observa en el anexo 1. Las mismas que se caracterizan a continuación:

Tabla 7.

Distribución de la población según características sociodemográficas

Área administrativa		
Descripción	**Número**	**Porcentaje (%)**
Sexo		
Hombres	27	38.03 %
Mujeres	44	61.97 %
Edad		
20-30	18	25.35 %
31-40	36	50.71 %
41-50	12	16.90 %
51-60	5	7.04 %
Estado civil		
Soltero/a	36	50.71 %
Casado/a	27	38.03 %
Divorciado/a	6	8.45 %
Otros	2	2.81 %
Escolaridad		
Tercer nivel	26	36.62 %
Cuarto nivel	44	61.97 %
Tecnólogo técnico	1	1.41 %
Antigüedad		
Entre 3 y 6 meses	2	2.81 %
Entre 6 meses y 1 año	8	11.27 %
Entre 1 y 5 años	22	30.99 %
Entre 5 y 15 años	30	42.25 %
Mas de 15 años	9	12.68 %
Puesto de trabajo		
Ejecutivo superior	5	7.04 %
Jefe inmediato sección	18	25.35 %
Oficina administrativa	42	59.16 %
Laboratorios/bodega	6	8.45 %
Total, trabajadores:71		

*Nota***.** Fuente**:** Elaboración propia

Según la caracterización de la población, en el área administrativa existen más trabajadores mujeres con el 61.97%.

De igual forma se encontró que la mayoría de los trabajadores con un 50.71% se localizan en un rango de edad de 31-40 años, también se determinó que la mayoría de los trabajadores con el 50.71% están solteros.

Se encontró que la mayoría de los trabajadores con el 61.97% tienen cuarto nivel de educación, en cuento a la antigüedad la mayor proporción de trabajadores presenta una antigüedad entre 5 y 15 años con un 42.25%.

En relación con los puestos de trabajo, la mayor proporción corresponde a oficina administrativa (59.16%), mientras que el menor porcentaje se encuentra en el cargo de ejecutivo superior (7.04%).

Resultados de la encuesta de los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral

Resultado del nivel de riesgos psicosociales.

Según la encuesta de factores de riesgo psicosocial a los trabajadores se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 8.

Distribución de la población según nivel de riesgo psicosocial.

N°	Factores psicosociales	Alto (%)	Medio (%)	Bajo (%)
1	Condiciones del lugar de trabajo	2,82%	19,72%	**77,46%**
2	Carga de trabajo	1,41%	**59,15%**	39,44%
3	Contenido y características de tarea	0,00%	49,30%	**50,70%**
4	Exigencias laborales	**64,79%**	30,99%	4,22%
5	Papel laboral y desarrollo de la carrera	4,22%	39,44%	**56,34%**
6	Interacción social y aspectos organizacionales	0,00%	14,08%	**85,92%**
7	Remuneración del rendimiento	**16,90%**	22,54%	**60,56%**

*Nota***.** Fuente**:** Elaboración propia

En la Tabla 8 se e observa que el 77,46% de los trabajadores tienen un bajo riesgo en cuanto a las condiciones del lugar de trabajo con un valor ponderado medio de 4.89, no hay estudios que en el ámbito educativa exista estrés laboral por malas condiciones del lugar de trabajo, por malas condiciones nos referimos al aspecto netamente físico del lugar, esto tiene sentido ya no que no se trata de una fábrica industrial.

Se encontró que el 59,15% de los trabajadores tienen un riesgo de carga de trabajo medio con un valor ponderado medio de 5.9. en comparación con el estudio realizado por (Reyna y otros, 2022) podemos observar que la sobrecarga laboral impacta en el desempeño laboral del personal de los Institutos de Educación Secundaria (IES) de Manabí - Ecuador.), los resultados muestran una "correlación muy alta" y un p "Rho de Spearman" de 0,930, por lo que se teoriza que "mientras exista sobrecarga laboral mayor impacto tendrá en los resultados del desempeño de los trabajadores de las IES de Manabí", en este caso se debe poner énfasis en mejorar la carga de trabajo ya que presenta un riesgo medio.

El 50,70% de los trabajadores tienen un bajo riesgo en cuanto al contenido y características de tarea con un valor ponderado medio de 2.17, en comparación con el estudio realizado por (Chenche & Goméz, 2024) donde indica que el 81% de los administrativos presentan bajos niveles de estrés en cuanto a la estructura organizacional, esto refleja que en el contenido y características de tarea no es un estresor.

El 64,79% de los trabajadores tienen un riesgo alto en cuanto a las exigencias laborales con un valor ponderado medio de 20.30, en comparación con el estudio realizado por (Reyna y otros, 2022) en cuanto al desequilibrio entre esfuerzo y retribución que tiene que ver con exigencias laborales, impacta en el desempeño laboral de los trabajadores de las IES de Manabí - Ecuador.) demuestran una "correlación muy alta" y un p "Rho de Spearman" de 0,870, denotando que "mientras mayor sea el desequilibrio entre el esfuerzo y la retribución, el

impacto será mayor en cuanto los resultados de desempeño de los trabajadores de las IES de Manabí".

Se determinó que el 56,34% de los trabajadores tienen un bajo riesgo en cuanto al papel laboral y desarrollo de la carrera con un valor ponderado medio de 2.30, en comparación con el estudio realizado (Villafuerte, 2023) donde indica que el 82% de la población de estudio tiene un bajo riesgo en cuanto al papel laboral y desarrollo de competencia, lo que significa que no es un estresor que influya mucho.

El 85,92% de los trabajadores tienen un bajo riesgo en cuanto a la interacción social y aspectos organizacionales con un valor ponderado medio de 2.30, de igual forma en comparación con el trabajo realizado por (Reyna y otros, 2022) el desgaste emocional que tiene que ver con interacción social y aspectos organizacionales, impacta en el desempeño laboral del personal de los Institutos de Educación Secundaria (IES) de Manabí - Ecuador.), se evidencia una "correlación muy alta" y un p "Rho de Spearman" de 0,915, pudiéndose observar que "mientras más sea el desgaste emocional mayor impacto tendrá en los resultados del desempeño administrativo de las IES de Manabí", lo que nos demuestra que en el ámbito académico la interacción social y aspectos organizacionales no son estresores.

De igual manera observa que el 16.90% de los trabajadores presentan un nivel alto de riesgo en cuantos a la remuneración del rendimiento con un valor ponderado medio de 11.25 y un 60,56% de los trabajadores tienen un bajo riesgo en cuanto a la remuneración del rendimiento con un valor ponderado medio de 2.05, en comparación con el estudio realizado por (Villafuerte, 2023) donde indica que el 72% de la población de estudio tiene un bajo riesgo en cuanto a la estabilidad laboral y remuneración del rendimiento, mientras que solo el 1% tiene un riego alto, lo que significa que no es un estresor influyente en este caso.

Nivel del estrés laboral presente en los trabajadores según la sintomatología identificada

Según el análisis de la sintomatología identificada se presenta una tabla con los puntajes de cada categoría, como se muestra a continuación en la tabla 9.

Tabla 9.

Nivel del estrés laboral en los trabajadores de la UPEC, según sintomatología identificada.

N°	Categorías	Puntaje promedio de los ítems	Obtención del puntaje bruto total	Transformación del puntaje bruto total
1	Síntomas fisiológicos	14,21	56,85	92,9
2	Síntomas de comportamiento social	3,76	11,28	18,4
3	Síntomas intelectuales y laborales	10,35	20,70	33,9
4	Síntomas psicoemocionales	6,56	6,56	10,7

*Nota***.** Fuente**:** Elaboración propia

Se encontró que la categoría de síntomas fisiológicos es la que tiene mayor puntaje bruto total transformado con un 92,9, esto indica que tienen un nivel muy alto de estrés laboral, Este resultado puede deberse a sobrecarga laboral, ambiente organizacional tenso, presión por resultados, condiciones inadecuadas de trabajo y dificultad para equilibrar la vida personal y profesional. Los síntomas comunes incluyen fatiga, dolores musculares, insomnio y malestares digestivos, lo que evidencia la necesidad de intervenciones para mejorar el bienestar laboral.

De igual manera la categoría síntomas intelectuales y laborales presenta un 33,9 de puntaje bruto total transformado, este valor cae dentro del rango de nivel muy alto de estrés laboral, lo cual sugiere una afectación moderada en la concentración, memoria, toma de decisiones y desempeño en el trabajo. Este nivel puede estar relacionado con la presión por

cumplir metas, la carga administrativa, la falta de reconocimiento o el exceso de tareas simultáneas. Estos síntomas pueden disminuir la productividad y calidad del trabajo, por lo que se recomienda aplicar estrategias de gestión del estrés y apoyo organizacional.

Continuando con la categoría síntomas de comportamiento social con un 18,4 de puntaje bruto total transformado, este valor nos indica que tienen un nivel alto de estrés laboral.

Finalmente, la categoría síntomas psicoemocionales con tan solo un 10,7 de puntaje bruto total transformado que es el más bajo de todos, este valor nos indica que presentan un nivel medio de estrés laboral.

Correlación entre variables

Se determino la correlación existente entre las variables involucradas las cuales son: los factores psicosociales y la sintomatología del estrés laboral.

Los rangos para la calificación de la correlación de las variables son las siguientes:

$r = 1$ correlación perfecta

$0.75 \leq r < 1$ correlación alta

$0.25 \leq r < 0.75$ correlación media

$0 < r < 0.25$ correlación baja

$r = 0$ correlación nula (Fiallos, 2021)

Los valores de correlación existente “r” entre las variables los factores psicosociales y la sintomatología se muestran a continuación en la tabla 10.

Tabla 10.

Correlación entre los riesgos psicosociales y el nivel del estrés laboral.

N°	**Factores psicosociales**	Síntomas fisiológicos	Síntomas de comportamiento social	Síntomas intelectuales y laborales	Síntomas psicoemocionales	Correlación total
1	Condiciones del lugar de trabajo	0,30	0,22	0,30	0.23	**0.26**
2	Carga de trabajo	0,39	0,37	0,54	0,29	**0.40**
3	Contenido y características de tarea	0,34	0,36	0,56	0,28	**0.39**
4	Exigencias laborales	0,22	0,04	0,15	0,09	**0.13**
5	Papel laboral y desarrollo de la carrera	0,34	0,43	0,55	0,37	**0.42**
6	Interacción social y aspectos organizacionales	0,36	0,49	0,60	0,44	**0.46**
7	Remuneración del rendimiento	0,30	0,52	0,45	0.26	**0.38**

*Nota***.** Fuente**:** Elaboración propia base de datos SPSS.

Se determinó que las condiciones del lugar de trabajo tienen una correlación media con los síntomas fisiológicos y síntomas intelectuales y laborales con un valor de r = 0,30 en los dos casos y una correlación total media de 0,26.

En cuanto a la carga de trabajo tiene una correlación media con los síntomas intelectuales y laborales con un valor de r = 0,54, de igual forma, se tiene una correlación media con los síntomas fisiológicos, los síntomas de comportamientos social y síntomas psicoemocionales con un valor de r = 0,39; 0,37 y 0,29 respectivamente y una correlación total media de 0,40.

Por otro lado, el contenido y características de tarea tiene una correlación media con los síntomas intelectuales y laborales con un valor de r = 0,56, de igual forma, se tiene una correlación media con los síntomas fisiológicos, los síntomas de comportamientos social y

síntomas psicoemocionales con un valor de r = 0,34; 0,36 y 0,28 respectivamente y una correlación total media de 0,39.

Las exigencias laborales tienen una correlación baja con los síntomas fisiológicos con un valor de r = 0,22, y una correlación muy baja con las demás sintomatologías y una correlación total baja de 0,13.

El papel laboral y desarrollo de la carrear tiene una correlación media con los síntomas de comportamiento social y síntomas intelectuales y laborales con un valor de r = 0,43 y 0,55 respectivamente, de igual forma, se tiene una correlación media con los síntomas fisiológicos y síntomas psicoemocionales con un valor de r = 0,34y 0,37 respectivamente y una correlación total media de 0,42.

La interacción social y aspectos organizacionales tiene una correlación media con los síntomas de comportamiento social, síntomas intelectuales y laborales y síntomas psicoemocionales con un valor de r = 0,49; 0,60 y 0,44 respectivamente, de igual forma, se tiene una correlación media con los síntomas fisiológicos con un valor de r = 0,36 y una correlación total media de 0,46.

La remuneración del rendimiento tiene una correlación media con los síntomas de comportamiento social y síntomas intelectuales y laborales con un valor de r = 0,52 y 0,45 respectivamente, de igual forma, se tiene una correlación media con los síntomas fisiológicos y síntomas psicoemocionales con un valor de r = 0,30 y 0,26 respectivamente y una correlación total media de 0,38.

En definitiva, se determinó que todos los factores de riesgo tienes una correlación media excepto los factores de riesgo exigencias laborales que tienen una correlación baja.

Verificación de la hipótesis

Para la verificación de la hipótesis se ve reflejada en los valores de correlación de los factores de riesgo laboral y los síntomas del estrés de la tabla 10.

Prueba de normalidad

En primer lugar, se hizo una prueba normalidad de cada uno de los datos de los factores de riesgo y de los síntomas del estrés laboral, la prueba de normalidad nos sirve para saber que coeficiente de correlación se debe utilizar.

Tabla 11.

Prueba de normalidad (Kolmogorov) de los valores obtenidos de las condiciones de trabajo y los síntomas del estrés.

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	0,109	71	0,036
Síntomas fisiológicos	0,095	71	0,180
Síntomas de comportamiento social	0,184	71	<0,001
Síntomas intelectuales y laborales	0,108	71	0,040
Síntomas psicoemocionales	0,175	71	<0,001

*Nota***.** Fuente**:** Elaboración propia base de datos SPSS.

Para la prueba de normalidad se toma los valores del método de Kolmogorov ya que la población es mayor de 50, se observar que el valor de Sig es < que 0.05 excepto en los síntomas fisiológicos, esto quiere decir que los datos no tienen una distribución normal por lo que se debe utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 12.

Valores de correlación de las condiciones de trabajo con los síntomas del estrés.

		Condiciones de trabajo	Síntomas fisiológicos	Síntomas de entorno social	Síntomas intelectuales y laborales
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,307**	0,228	0,231
	Sig. (bilateral)	.	0,009	0,056	0,052
	N	71	71	71	71
Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	0,307**	1,000	0,453**	0,231
	Sig. (bilateral)	0,009	.	<0,001	<0,009
	N	71	71	71	71
Síntomas fisiológicos	Coeficiente de correlación	0,228**	0,453**	1,000	0,231**
	Sig. (bilateral)	0,009	<0,001	.	<0,009
	N	71	71	71	71
Síntomas de comportamiento social	Coeficiente de correlación	0,228**	0,453**	0,650**	0,504**
	Sig. (bilateral)	0,006	<0,001	<0,001	<0,001
	N	71	71	71	71
Síntomas intelectuales y laborales	Coeficiente de correlación	0,309**	0,595**	0,650**	0,681**
	Sig. (bilateral)	0,009	<0,001	<0,001	<0,001
	N	71	71	71	71
Síntomas psicoemocionales	Coeficiente de correlación	0,231	0,504**	0,681**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,052	<0,001	<0,001	.
	N	71	71	71	71

**. La correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral).

*Nota***.** Fuente**:** Elaboración propia base de datos SPSS.

Como se puede observar existe una correlación significativa de los síntomas fisiológicos y síntomas intelectuales y laborales ya que el valor del Sig.(bilateral) es < que 0.05. Además, se tiene una correlación media total en seis de los siete factores de riesgo.

Con lo determinado anteriormente se acepta la hipótesis de la investigación que dice:

Hipótesis de investigación (Hi): Existe una relación significativa entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi.

4.2 Discusión de resultados y análisis critico

Los resultados de esta investigación pueden ser comparados parcialmente con investigaciones previas, ya que, para conocimiento de los autores, no existen estudios anteriores en la literatura que hayan analizado las mismas variables de esta investigación.

Los resultados mostraron que el 64.79% de los trabajadores presentaron un riesgo alto en exigencias laborales, así como el 59.15% de los trabajadores presentan un riesgo medio por carga de trabajo, el 85.92% de los trabajadores presentan un riesgo bajo por interacción social y aspectos organizacionales (Tabla 8), en comparación con el estudio realizado por (Reyna y otros, 2022) podemos observar que la sobrecarga laboral impacta en el desempeño laboral del administrativo universitario de las IES de Manabí - Ecuador.), los resultados muestran una "correlación muy alta" y un p "Rho de Spearman" de 0,930, por lo que se teoriza que "mientras exista sobrecarga laboral mayor impacto tendrá en los resultados del desempeño administrativo de las IES de Manabí", de igual forma los resultados en el desequilibrio entre esfuerzo y retribución que tiene que ver con exigencias laborales, impacta en el desempeño laboral del administrativo universitario de las IES de Manabí - Ecuador.) demuestran una "correlación muy alta" y un p "Rho de Spearman" de 0,870, denotando que "mientras mayor sea el desequilibrio entre el esfuerzo y la retribución, el impacto será mayor en cuanto los resultados de desempeño administrativo de las IES de Manabí".

De igual forma el desgaste emocional que tiene que ver con interacción social y aspectos organizacionales, impacta en el desempeño laboral del administrativo universitario de las IES de Manabí - Ecuador.), se evidencia una "correlación muy alta" y un p "Rho de Spearman" de

0,915, pudiéndose observar que “mientras más sea el desgaste emocional mayor impacto tendrá en los resultados del desempeño administrativo de las IES de Manabí”.

El 59,15% de los trabajadores presentan un riesgo medio (ver tabla 8) asociado a la carga de trabajo, lo que evidencia una relación directa con los síntomas de estrés laboral. Existe una correlación media (ver tabla 10) de (r = 0,54) entre la carga de trabajo y los síntomas intelectuales y laborales, lo que indica que a medida que aumenta la carga de trabajo, se incrementan los síntomas relacionados con el rendimiento cognitivo y las tareas laborales.

La sintomatología fisiológica registró el mayor puntaje (92.9, Tabla 9), por otro lado, los mayores valores de correlación entre variables son los factores (papel laboral y desarrollo de la carrera y integración social y aspectos organizacionales) con un valor de correlación total de r=0.42 y r=0.46 respectivamente. En comparación al estudio realizado por (Benítez y otros, 2025) en la que indica que existe una relación negativa y significativa entre el estrés laboral y las competencias pedagógicas de los profesores universitarios (-0.344; p-valor < 0.05), por lo cual se aceptó la hipótesis (El estrés laboral tiene un impacto negativo en las competencias pedagógico-didácticas de los administrativos universitarios.). Por otro lado, el estrés laboral tiene una relación negativa pero no significativa con las competencias de investigación de los profesores universitarios (-148; p-valor > 0.05), lo que llevó a rechazar la hipótesis (El estrés laboral tiene un impacto negativo en las competencias de investigación de los administrativos universitarios). La relación entre el estrés laboral y las competencias de vinculación de los profesores universitarios es negativa y no significativa (-0.201; p-valor > 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis (El estrés laboral tiene un impacto negativo en las competencias de vinculación de los administrativos universitarios).

Según un estudio de la Agencia Europea, los países nórdicos como Suecia y Dinamarca tienen tasas más bajas de estrés laboral en comparación con otros países europeos debido a

políticas laborales más flexibles y entornos laborales favorables. En contraste, en Ecuador el estrés laboral representa el 30% de las enfermedades ocupacionales (Ramos et al., 2019), lo que refleja un entorno laboral más exigente y con mayores riesgos psicosociales. Este contraste destaca la importancia de implementar estrategias preventivas adaptadas al contexto ecuatoriano para reducir el estrés laboral.

En el análisis de los resultados se evidenció que la mayoría de los factores de riesgo psicosocial presentan una correlación de nivel medio con los distintos tipos de sintomatología evaluados. Las condiciones del lugar de trabajo, la carga laboral, el contenido y características de la tarea, el papel laboral y desarrollo de carrera, la interacción social y los aspectos organizacionales, así como la remuneración por desempeño, mostraron correlaciones medias con síntomas fisiológicos, intelectuales-laborales, sociales y psicoemocionales, con valores de r que oscilan entre 0,26 y 0,60 (Tabla 9), coincide con (Villafuerte, 2023) donde se observa una correlación alta entre Organización del Trabajo y Otros puntos importantes con un 0,569, se establece que un 93% de los colaboradores están orgullosos de trabajar en la institución por ende se determina que la organización, planificación de actividades, infraestructura, jornadas, horarios, entre otros, promulgan el bienestar de los trabajadores. Para finalizar, las exigencias laborales fueron el único factor que mostró una correlación baja en general, especialmente con los síntomas fisiológicos ($r = 0,22$) y una correlación total baja ($r = 0,13$). Estos resultados sugieren que, si bien todos los factores de riesgo analizados tienen una relación con la sintomatología reportada, las exigencias laborales ejercen una influencia comparativamente menor en el bienestar de los trabajadores, reforzando lo expuesto por (Moreno, 2021) sobre el impacto del clima organizacional en la salud mental.

Los resultados justifican el plan de prevención (Tabla 10), alineado con Howard et al. (2022), que destaca la eficacia de pausas activas y talleres de motivación en entornos

universitarios. La implementación de estas estrategias podría reducir el estrés, tal como se evidenció en estudios europeos con políticas laborales flexibles.

4.2.1 Fortalezas y limitaciones

Fortalezas

Una de las fortalezas de este trabajo de investigación radicada en la utilización de baterías de preguntas desarrolladas por instituciones y profesionales especializados, como es el caso de cuestionario del nivel de estrés laboral, extraído de la serie de instrumentos para evaluar factores de riesgo psicosocial desarrollados por la Pontificia Universidad Javeriana y respaldados por el Ministerio de Protección Social, que consta de 31 ítems que están divididas en 4 dimensiones según el tipo de síntomas.

De igual forma para los factores de riesgos psicosociales se utilizó cuestionarios validados a nivel internacional, como es el instrumento de Evaluación de Factores Psicosociales en el Trabajo, que fue realizado por la Mtra. Blanca Nohemí Silva Gutiérrez, que parte de una versión previa enfocada en evaluar factores de riesgo en el ámbito académico y fue adaptado por el Dr. Manuel Pando y la Dra. Carolina Aranda, para evaluar los factores psicosociales en el entorno laboral en general, consta de 46 ítems y 7 dimensiones.

Debilidades

Una de las debilidades o lo que se podría mejorar del trabajo de investigación es la inclusión de más variables y correlacionarlos entre sí, por ejemplo, hacer una correlación entre las variables de la caracterización de la población con la sintomatología del estrés laboral.

Aportes teóricos y prácticos

El trabajo de investigación da importantes aportes teóricos que enriquecen el conocimiento científico ya que el estudio demuestra una correlación importante entre los factores de riesgos psicosociales y la sintomatología del estrés laboral. Demuestra también que

un plan de prevención de riesgos disminuye la aparición de enfermedades laborales, en este caso enfermedades provocadas por el estrés laboral, lo que aumenta el rendimiento en el trabajo.

De igual forma el trabajo de investigación presenta **aportes prácticos** ya que se demuestra que se puede poner en práctica en la vida profesional, lo que demuestra que la implementación de un plan de prevención de riesgos laborales es beneficioso tanto para los trabajadores como para la empresa.

Proyección a futuras investigaciones

Se sugiere realizar más temas de investigación que sirvan como complemento de este estudio, unos de los temas que se sugiera realizar son:

Ansiedad, depresión y síndrome de burnout asociados a los factores de riesgo psicosocial, Relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en personal administrativo y administrativo y el Impacto de la carga emocional del trabajo universitario en la salud mental.

4.7 Conclusiones

- Se determinó que los trabajadores de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi están expuestos a factores de riesgo psicosocial, destacándose las exigencias laborales como la principal fuente de estrés. Estos hallazgos coinciden con estudios previos que señalan que las demandas excesivas en el entorno laboral generan un impacto negativo en la salud de los empleados, lo que refuerza la necesidad de evaluar y gestionar estos riesgos de manera sistemática.

- Los síntomas fisiológicos fueron los más prevalentes entre los trabajadores, lo que evidencia que el estrés laboral afecta principalmente su salud física. Este resultado respalda la teoría de Selye sobre la respuesta del organismo al estrés y destaca la importancia de implementar estrategias que reduzcan las manifestaciones físicas asociadas a condiciones laborales adversas.

- Se confirmó una correlación significativa entre los factores psicosociales, como la carga de trabajo y la interacción social, con los síntomas de estrés laboral. Estos resultados son consistentes con investigaciones que señalan que un entorno laboral desfavorable incrementa el riesgo de estrés, afectando tanto el desempeño como el bienestar emocional de los trabajadores.

- La investigación permitió diseñar un plan de prevención basado en evidencia, enfocado en reducir el estrés mediante estrategias como descansos activos, capacitaciones y mejora del clima organizacional. Este enfoque se alinea con recomendaciones internacionales que promueven entornos laborales saludables para garantizar la productividad y la calidad de vida de los empleados.

4.8 Recomendaciones

- Se recomienda realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales mediante instrumentos validados, como el Cuestionario de Factores Psicosociales adaptado por Pando y Aranda (2016). Esto permitirá monitorear las condiciones laborales y detectar áreas críticas que requieran intervención inmediata, asegurando un entorno de trabajo más seguro y saludable para los empleados.

- Implementar programas de bienestar físico, como pausas activas y talleres de ergonomía, para reducir los síntomas fisiológicos del estrés. Estas acciones, respaldadas por la OIT (2023), ayudarían a prevenir enfermedades relacionadas con el estrés crónico y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

- Fomentar una cultura organizacional que promueva la comunicación abierta, el trabajo en equipo y el reconocimiento laboral. Según Moreno (2021), un clima laboral positivo disminuye el impacto de los factores psicosociales y fortalece la resiliencia de los empleados frente a situaciones estresantes.

- Establecer un comité de salud ocupacional que supervise la aplicación del plan de prevención, con evaluaciones trimestrales para medir su efectividad. Esta medida, alineada con Howard et al. (2022), garantizará la sostenibilidad de las estrategias implementadas y su adaptación a las necesidades cambiantes del entorno laboral.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

5.1 Plan de prevención de estrés laboral

Nombre de la propuesta

Plan de prevención laboral para los trabajadores de la Universidad politécnica estatal

Tiempo estimado para la ejecución: Anual.

Justificacion

La problemática encontrada en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi en cuanto al estres laboral es de vital importancia abordarla y combatirla. Las encuestas fueron realizadas a los trabajadores, donde se hizo preguntas relacionadas con los factores de riesgos laborales y la sintomatologia del estrés laboral.

Dichos datos refejan que existe estrés laboral, y que la categoría de síntomas fisiológicos es la que tiene mayor puntaje bruto total transformado con un 92,9, esto indica que tienen un nivel muy alto de estrés laboral, de igual manera la categoría síntomas intelectuales y laborales presenta un 33,9 de puntaje bruto total transformado, este valor cae dentro del rango de nivel muy alto de estrés laboral, la categoría síntomas de comportamiento social con un 18,4 de puntaje bruto total transformado, este valor nos indica que tienen un nivel alto de estrés laboral.

De igual forma El 64,79% de los trabajadores tienen un riesgo alto en cuanto a las exigencias laborales. Al existir una correlación entre los factores de riesgo y los síntomas del estrés laboral es de vital importancia la implementación de un plan de prevención de riesgos

Los beneficiarios de la implementación de un plan de prevención del estrés laboral son los trabajadores de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, ya que un equipo de trabajo sano y equilibrado no solo mejora el desempeño institucional, sino que también repercute

positivamente en los estudiantes y la comunidad académica en general, al promover una mayor interacción y colaboración, lo que eleva la calidad educativa.

Por lo tanto, este Plan de Prevención del Estrés Laboral es una necesidad urgente y estratégica para la universidad, con el objetivo de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, mejorar el clima laboral y contribuir al óptimo funcionamiento institucional.

Objetivos

Objetivo general

Reducir los niveles de estrés y generar estrategias de afrontamiento saludable en los trabajadores del la Universidad Politécnica Estatal de Carchi para mejorar su calidad de vida y rendimiento laboral.

Objetivos específicos:

- Establecer descansos activos durante la jornada de trabajo
- Implementar talleres de motivacion y relaciones interpersonales
- Ajustar la distribución de las tareas para que haya un equilibrio en las cargas de trabajo.

Tabla 13.

Plan de prevención del estrés laboral en los trabajadores de Universidad Politécnica Estatal del Carchi.

Dimensión	Objetivo	Actividades	Recursos	Responsable	Tiempo
Establecer descansos activos durante la jornada de trabajo	Evitar los dolores de cabeza y cuello	• Ejercicios de respiración • Estiramiento de las extremidades • Ejercicios de coordinación	• Área de descanso • Reproductor de música	• Recursos humanos	15 minutos diarios en la mañana
Implementar talleres de motivación y relaciones interpersonales	Mejorar la comunicación entre los trabajadores y motivación en el trabajo	• Charlas de motivación laboral • Charlas de respeto, comunicación y empatía. • Conformar grupos de apoyo	• Computadora • Proyector • Internet • Papel/lápiz	• Recursos humanos • Psicólogo	Trimestral
Ajustar la distribución de las tareas para que haya un equilibrio en la carga de trabajo.	Optimizar el tiempo para el cumplimiento de las tareas	• Capacitación de cómo ser productivo • Como distribuir las tareas y definir fechas realistas	• Computadora • Proyector • Internet • Papel/lápiz	• Recursos humanos	Semestral
Evaluar y ajustar el plan periódicamente					
Evaluación del estrés laboral	Realizar encuestas a todos los trabajadores	• Monitoreo constante • Revisión regular de las cargas laborales	• Encuesta • Impresora • Papel/lápiz	• Recursos humanos	Anual

*Nota***.** Fuente**:** Elaboración propia

Este plan busca reducir el estrés laboral en los trabajadores de la universidad mediante acciones estratégicas que promuevan un ambiente de trabajo saludable, el bienestar emocional y físico, y la capacitación continua en la gestión del estrés. Con la implementación de estas acciones, se espera lograr una universidad más productiva, feliz y sana.

Referencias bibliograficas

Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (17 de Mayo de 2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis.* https://doi.org/10.35622/inudi.b.016

Asamble nacional del Ecuador. (2001). *Ley de Seguridad Social.* Registro Oficial No. 465.

Asamblea nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica de la Salud.* Registro Oficial No. 653. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf

Asamblea nacional, E. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Registro oficial No. 449.

Balcázar, L. (2022). *Factores de riesgo psicosocial (carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, adicción al trabajo) y su influencia sobre el Personal Administrativo y Docentes de la UTPL*. UTPL.

Benítez, G., Nájera, J., Benítez, A., & Jacho, N. (2025). Influencia del estrés laboral en el desempeño docente por competencias en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal, 10*(1), 19-31. https://doi.org/ISSN 2477-9024

Castillo, C., & Reyes, B. (2021). *Guía metodológica de proyectos de investigación social.*

Chenche, P., & Goméz, A. (2024). *Evaluación del estrés laboral del personal docente de la escuela fiscal Enrique Vallejo Vivanco* . Universidad Politécnica Salesiana .

Chinchin, B. (2021). *Publicación: Influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal administrativo de un museo de la ciudad de Quito.* https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/412c7c33-8619-4330-8b69-9c8cef1577d0

Comunidad Andina. (23 de septiembre de 2005). https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC584.pdf

Daza, F., & Pérez, J. (27 de 09 de 2024). *INSST*. https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/13-serie-ntp-numeros-436-a-470-ano-1998/ntp-443-factores-psicosociales-metodologia-de-evaluacion

Díaz, D. (2021). *DIALNET*. https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/3677229

Fiallos, G. (2021). La Correlación de Pearson y el proceso de regresión por el Método de. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *5*(3), 19. https://doi.org/Ihttps://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.466

Hernández, H., Orellano, N., & Muñoz, D. (2020). *SCIELO*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-01372018000200532&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Hinojosa, M. (2020). *Estudio sobre estrés ocupacional y sus efectos en la.* https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6004/1/T2496-MDTH-Bermudez-Estudio.pdf

Howard, A. (2022). Tercera Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER 2019): informe general sobre cómo se gestionan la seguridad y la salud en los lugares de trabajo europeo. *(EU-OSHA)*. https://doi.org/10.2802/881291

Marcatoma, M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de una entidad privada en la ciudad de quito, ecuador en el año 2020.* https://doi.org/https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12922

Martínez, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*, *30*(2). https://doi.org/ https://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11.

Meliá, J. (2020). *Principios Comunes para la.* Foment del Treball Nacional. https://doi.org/https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2006FTNCap1

Méndez, L. (2020). Manual práctico para el diseño de la Escala Likert. *1*, 3.

Ministerio de la Protección Social. (2020). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.* ISBN 978-958-8361-93-2. https://doi.org/Bogotá D.C

Ministerio de trabajo y empleo del Ecuador. (2002). *Acuerdo Ministerial No. 1404: Normas de Seguridad y Salud de los Trabajadores.* Registro Oficial No. 378.

Ministerio de trabajo y empleo del Ecuador. (2008). *Acuerdo Ministerial No. 174: Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresa.* Registro Oficial No. 323.

Moreno, B. (2021). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 57*(1.1). https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002

Moreno, B., & Baez, C. (2022). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* NIPO 792-11-088-1.

Moyano, P., Norona, D., & Vega, V. (2022). *SCIELO.* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1684-18242022000500771&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Noroña, D., Leiton, A., & Villacres, M. (2024). *Prevalencia de Enfermedades Profesionales en Ecuador durante el periodo 2017 – 2023.* Rev Asoc Esp Med Trab, Septiembre 2024 . https://doi.org/Vol 33. Núm. 3, Pag. 277 - 361

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación.* Bogotá: Ediciones de la U.

OIT. (2019). *Investigación de accidentes sdel trabajo y enfermedades profesionales, Guía práctica para inspectores del trabajo.* Ginebra: OIT.

OIT. (2023). *OIT*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

OIT, O. i. (2023). Panorama de la seguridad y salud en el trabajo en América Latina y el Caribe. *Ficha informativa regional*, 8.

OIT, O. i. (Ficha informativa Regional). *Panorama de la seguridad y salud en el trabajo en América Latina y el Caribe.* 2023.

Ortiz, N. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud Hospital Básico "Asdrúbal De la Torre"- 2020. *La U Investiga, 7*(2). https://doi.org/http://revistasojs.utn.edu.ec/

Pando, M. (2020). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia Unemi, 2*(29), 1-8. https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/html/

Polanco-Marínez, A., & Solarte, M. (30 de Noviembre de 2021). *DIALNET*.

Presidencia de la república del Ecuador. (1986). *DECRETO EJECUTIVO 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.* Registro Oficial No. 721.

Ramos, V. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015, 40*(7).

Reyna, V., Salazar, G., & Macias, D. (2022). IMPACTO DEL ESTRÉS EN LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL DOCENTE UNIVERSITARIO: CASO IES DE MANABÍ – ECUADOR . *Journal Business Science, III*(1), 1-11. https://doi.org/(2022)42-52

Stellman, J. (2020). *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety.* International Labour Office Genova. https://doi.org/92-2-109817-6 (V.4)

Vallejo, M. (s.f). *Seguridad e higienen en el trabajo.* MAZATLÁN: IPN.

Velasco, A. e. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática. *Psicumex, 11*. https://doi.org/https://doi.org/10.36793/psicumex.v11i1.399

Villafuerte, D. (2023). *EL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE.* UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA .

Viveros, S., & Sánchez, L. (2020). *SCIELO*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000500424

Vizcaíno, I., & leano, E. (2021). Factores laborales estresantes en el profesional de Enfermería y su influencia en la percepción de calidad de atención a los pacientes del servicio de hospitalización clínica del Hospital General IESS Quito Sur, Quito, abril 2018- marzo 2019.

Warr, P. (2020). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology*(29), 99-106. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a15

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de los datos sociodemográficos

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SSO	**Versión:** 00
	CUESTIONARIO **(DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS)**	**Código:** 00
Evaluador: Dra. Lisbet Estefania Gómez Espin		
Nombre del trabajador:	**#CI:**	

Datos generales

1. **Sexo**

- ( ) Masculino
- ( ) Femenino

2. **Edad**
   _____ años

3. **Estado civil**

- ( ) Soltero/a
- ( ) Casado/a
- ( ) Unión libre
- ( ) Divorciado/a
- ( ) Viudo/a

4. **Nivel de escolaridad**

- ( ) Bachillerato
- ( ) Técnico/Tecnólogo
- ( ) Tercer nivel
- ( ) Cuarto nivel

5. **Cargo o puesto de trabajo**

---

6. **Área o departamento donde labora**

---

7. Antigüedad laboral en la institución

- ( ) Menos de 1 año
- ( ) 1 a 5 años
- ( ) 6 a 10 años
- ( ) 11 a 20 años
- ( ) Más de 20 años

8. Tipo de contratación

- ( ) Nombramiento
- ( ) Contrato ocasional
- ( ) Servicios profesionales
- ( ) Otro: _____

9. Jornada laboral

- ( ) Tiempo completo
- ( ) Medio tiempo

10. Horario de trabajo

- ( ) Jornada diurna
- ( ) Jornada nocturna
- ( ) Jornada mixta

11. Lugar de residencia

- ( ) Urbana
- ( ) Rural

Ciudad o sector de residencia:

Anexo 2. Cuestionario de evaluación de los factores de sintomatología del estrés laboral

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Anexo 3. Cuestionario de los factores de riesgos psicosociales

Factores psicosociales en el trabajo 2004* (adaptado).

Favor de señalar con un "X" la columna correspondiente la frecuencia en que están presentes en el trabajo que usted realiza en esta Institución, cada una de las situaciones que se enlistan a continuación.

No.	Ítem	0 Nunca	1 Casi Nunca	2 Algunas Veces	3 Casi Siempre	4 Siempre
1.	Condiciones del lugar de trabajo					
1.1	El ruido interfiere en sus actividades					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores					
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
					SUBTOTAL	
2.	Carga de trabajo					
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.					
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
					SUBTOTAL	
3.	Contenido y características de la tarea					
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.					
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés					
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.					
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad					
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
					SUBTOTAL	
4.	Exigencias laborales					
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
4.2	Requiere alto grado de concentración					
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
4.4	Hace uso de verbalización constante					
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.					
					SUBTOTAL	
5.	Papel laboral y desarrollo de la carrera					
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.					
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles					
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas					
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas					
5.6	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación					
					SUBTOTAL	
6.	Interacción social y aspectos organizacionales					
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados					
65	Los sistemas de control del personal son incorrectos					
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
6.7	Ti Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.					
					SUBTOTAL	
7.	Remuneración del Rendimiento					
7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					
					SUBTOTAL	
				TOTAL		

*El diseño de este instrumento original, se realizó por la Mtra. Noemí Silva Gutiérrez.