



**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR**  
**HUMANO**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA**

**TEMA:**

---

**ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL  
OPERATIVO DE UNA EMPRESA**

---

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciadas en Psicología.

**Autor(a)**

Alex Daniel Cunalata Caiza

Cristian Villagómez Changoluisa

**Tutor(a)**

Ps. Ind. Paúl Bladimir Acosta  
Pérez, Mg

AMBATO– ECUADOR  
2024

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Cristian Alexander Villagomez Changoluisa, Alex Daniel Cunalata Caiza, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 22 días del mes de Julio de 2024 , firmo conforme:

Autor: Cristian Alexander Villagomez Changoluisa

Autor: Alex Daniel Cunalata Caiza



Firma:

Número de Cédula: 0604311431

Dirección: Latacunga/Parroquia Ignacio Flores

Correo Electrónico:

[acunalata@indoamerica.edu.ec](mailto:acunalata@indoamerica.edu.ec)

Teléfono: 0958852316

Firma:

Número de Cédula: 0550028310

Dirección: Latacunga/Parroquia Tanicuchi

Correo Electrónico:

[alexandercavch@gmail.com](mailto:alexandercavch@gmail.com)

Teléfono: 099 8771055

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación **“ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA.”** presentado por Cristian Alexander Villagomez Changoluisa, Alex Daniel Cunalata Caiza, para optar por el Título de Licenciados en Psicología.,

### **CERTIFICO**

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 22 de Julio de 2024

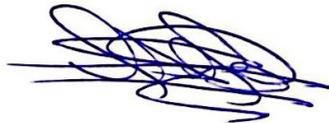


Ps. Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciados en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 22 de Julio 2024



Cristian Alexander Villagomez Changoluisa

0550028310



Alex Daniel Cunalata Caiza

0550028310

## **APROBACIÓN DE LECTORES**

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: **ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA** previo a la obtención del Título de Licenciados en Psicología , reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 19 de agosto de 2024



Firmado electrónicamente por:  
**LUIS FERNANDO  
TARUCHAIN POZO**

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo, Mg  
**LECTOR**



Firmado electrónicamente por:  
**JOSE MIGUEL ACUNA  
MAYORGA**

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.  
**LECTOR**

## DEDICATORIA

Alex Daniel Cunalata Caiza

Quiero dedicar mi trabajo primeramente Dios, ya es un pilar fundamental en vida y gracias a su sabiduría y fuerza me ayudo a poder sobresalir de las diversas adversidades que se presentó a lo largo de mi carrera universitaria. De la misma manera agradecer a mi Padre Cesar cuya guía, sabiduría y coraje han sido una fuente constante de inspiración y apoyo incondicional, a mis hermanos Patricio y Marcelo por ser el apoyo incondicional y sincero durante toda mi vida, A mis amigos de la universidad por su colaboración y camaradería, que han hecho de esta experiencia un viaje inolvidable Finalmente quiero Dedicar mi trabajo a mi madre Rosa, que aunque ya no se encuentre conmigo, su amor y enseñanzas siguen siendo mi fuerza y motivación para seguir superándome día tras día. A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento por estar a mi lado durante esta etapa tan significativa de mi vida.

Cristian Alexander Villagómez Changoluisa

A mi familia y amigos, gracias por su amor y apoyo incondicional a lo largo de este camino. Su paciencia, comprensión y aliento constante han sido esenciales para la realización de esta tesis. Agradezco de todo corazón a cada uno de ustedes por estar siempre a mi lado, brindándome la fuerza necesaria para seguir adelante. Sin su respaldo, este logro no habría sido posible.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi gratitud a Dios por otorgarme sabiduría y conocimiento a lo largo de este proceso académico, y a mi familia por su paciencia y apoyo incondicional. Agradezco a esta distinguida universidad por brindarme la oportunidad de convertirme en un profesional destacado en mi pasión. También doy las gracias a todos los profesores que contribuyeron a mi formación profesional, especialmente a mi Docente Tutor Mg. Paul Acosta , quien me asistió en mi trabajo de titulación.

## **INDICE DE CONTENIDOS**

PORTADA .....	1
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	2
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	3
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	4
APROBACIÓN DE LECTORES .....	5
DEDICATORIA .....	6
AGRADECIMIENTO .....	7
RESUMEN EJECUTIVO .....	12
ABSTRACT.....	13
INTRODUCCIÓN.....	16
MARCO METODOLÓGICO .....	22
RESULTADOS .....	26
3.1 Escalas y subescalas del estrés laboral .....	26
3.1 dimensiones de la calidad de vida laboral .....	28
Correlaciones entre variables .....	30
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	34
AGRADECIMIENTOS .....	41
DEDICATORIA.....	42
ANEXOS.....	43

## INDICE DE TABLA

Tabla 1 .....	26
Escalas Agotamiento Emocional .....	26
Tabla 2 .....	26
Escala Despersonalización.....	26
Tabla 3 .....	27
Escala Realización Personal .....	27
Tabla 4.....	28
Dominio 1 Salud Física .....	28
Tabla 5.....	28
Dominio 2 Psicológico .....	28
Tabla 6.....	29
Dominio 3 Relaciones Sociales.....	29
Tabla 7.....	30
Dominio 4 Medio Ambiente .....	30
Tabla 8 .....	30
Correlaciones entre variables .....	30

## ÍNDICE DE GRAFICOS

Escalas Agotamiento Emocional .....	26
Escala Despersonalización .....	26
Escala Realización Personal.....	27
Dominio 1 Salud Física .....	28
Dominio 2 Psicológico .....	28
Dominio 3 Relaciones Sociales.....	29
Dominio 4 Medio Ambiente .....	30

**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA: ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA**

**AUTOR(A):** Cristian Alexander Villagómez Changoluisa

Alex Daniel Cunalata Caiza

**TUTOR (A):** Ps. Ind. Paúl Bladimir Acosta  
Pérez, Mg

**RESUMEN EJECUTIVO**

Esta investigación examina las variables del estrés laboral y calidad de vida, El objetivo general fue relacionar el estrés laboral y la calidad de vida en el personal operativo de una empresa, con objetivos específicos de describir las escalas del estrés laboral, las dimensiones de la calidad de vida laboral, y el grado de asociación de las variables a relacionar. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño no experimental y alcance correlacional, y un muestreo no probabilístico. Los datos se recolectaron mediante dos cuestionarios. Los resultados indicaron un alto riesgo en la dimensión de relaciones sociales entre los trabajadores de la empresa estudiada. La conclusión subraya la importancia de estudiar estas variables para comprender mejor su impacto en la salud mental, la productividad y el bienestar general de los trabajadores.

**DESCRIPTORES:** Ambiente laboral, Calidad de vida, Comportamiento, Estrés, Psicología

**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA: WORK STRESS AND QUALITY OF LIFE IN THE OPERATIONAL STAFF OF A COMPANY**

**AUTOR (A):** Cristian Alexander Villagómez Changoluisa

Alex Daniel Cunalata Caiza

**TUTOR (A):** Ps. Ind. Paúl Bladimir Acosta  
Pérez, Mg

**ABSTRACT**

This research analyzes the variables of work stress and quality of life. The general objective was to relate work stress and quality of life in the operational staff of a company. The specific objective was to describe the scales of work stress, the dimensions of quality of working life, and the degree of association of the variables to be related. The methodology used was quantitative, with a non experimental design and correlational scope, and nonprobabilistic sampling. Data were collected using two questionnaires. The results showed a high risk in the dimension of social relations among the workers of the company studied. The conclusion highlights the importance of studying these variables to better understand their impact on mental health, productivity and general well-being of workers.

**KEYWORDS:** behavior, psychology, quality of life, stress, work environment



# Estrés Laboral y calidad de vida en el personal operativo de una empresa

*Work stress and quality of life in the operational staff of a company.*

*Autor:* Alex Cunalata Caiza

[acunalata@uti.edu.ec](mailto:acunalata@uti.edu.ec)

*Autor:* Cristian Villagómez Changoluisa

[cvillagomez4@indoamerica.edu.ec](mailto:cvillagomez4@indoamerica.edu.ec)

*Tutor:* Paúl Bladimir Acosta Pérez

[paulacosta@indoamerica.edu.ec](mailto:paulacosta@indoamerica.edu.ec)

*Lector:* Luis Fernando Tarucháin Pozo

[fernandotaruchain@uti.edu.ec](mailto:fernandotaruchain@uti.edu.ec)

*Lector:* José Miguel Acuña Mayorga

[joseacuna@uti.edu.ec](mailto:joseacuna@uti.edu.ec)

Trabajo de Titulación para la obtención del título de Psicólogo General de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Modalidad: Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.  
Julio de 2024.

## RESUMEN

Esta investigación examina las variables del estrés laboral y calidad de vida, El objetivo general fue relacionar el estrés laboral y la calidad de vida en el personal operativo de una empresa, con objetivos específicos de describir las escalas del estrés laboral, las dimensiones de la calidad de vida laboral, y el grado de asociación de las variables a relacionar. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño no experimental y alcance correlacional, y un muestreo no probabilístico. Los datos se recolectaron mediante dos cuestionarios. Los resultados indicaron un alto riesgo en la dimensión de relaciones sociales entre los trabajadores de la empresa estudiada. La conclusión subraya la importancia de estudiar estas variables para comprender mejor su impacto en la salud mental, la productividad y el bienestar general de los trabajadores.

**Palabras Clave:** Ambiente laboral, Calidad de vida, Comportamiento, Estrés, Psicología

## ABSTRACT

This research examines the variables of work stress and quality of life. The general objective was to relate work stress and quality of life in the operational staff of a company, with specific objectives of describing the scales of work stress, the dimensions of quality of working life, and the degree of association of the variables to be related. The methodology used was quantitative, with a non-experimental design and correlational scope, and non-probabilistic sampling. Data were collected using two questionnaires. The results indicated a high risk in the dimension of social relations among the workers of the company studied. The conclusion highlights the importance of studying these variables to better understand their impact on the mental health, productivity and general well-being of workers.

**Keywords:** Behavior, Psychology Quality of life, Stress, Work environment

## INTRODUCCIÓN.

Este estudio se centra en la psicología organizacional, un área dentro del campo del comportamiento y desarrollo organizacional. Debido a eso, es importante reconocer que la psicología organizacional se dedica al análisis del comportamiento humano en el entorno laboral y organizacional. Su principal objetivo es comprender el comportamiento tanto individual como grupal de las personas dentro de las organizaciones, así como comprender cómo los factores organizacionales afectan el comportamiento y el bienestar de los empleados (Acosta, 2021)

La psicología organizacional abarca una amplia variedad de temas, incluida la selección y evaluación de personal, el diseño de funciones laborales, la motivación y satisfacción laboral, el liderazgo y la toma de decisiones, y el manejo del estrés en el trabajo conflicto y cultura organizacional (Campos, 2020)

El propósito de este estudio es explorar la conexión entre el estrés laboral y la calidad de vida de los empleados que trabajan en roles operativos dentro de una empresa. Por lo tanto, la meta de la investigación es comprender cómo el estrés impacta la calidad de vida laboral de estos trabajadores y determinar qué medidas y estrategias pueden implementarse para mejorar su bienestar físico y emocional en el entorno laboral (Ávila, 2022).

Debido a eso se realizó un análisis detallado de la investigación disponible y la ejecución

de un estudio práctico, se pretende comprender el impacto del estrés laboral en la calidad de vida en el trabajo de estos empleados, así como estas variables pueden afectar el rendimiento global de la organización (Moreira & Rodríguez, 2021).

El estrés laboral se refiere a la respuesta física, emocional y psicológica de un individuo a las demandas y presiones del entorno laboral. Puede ser causado por diversas situaciones, como una carga de trabajo excesiva, plazos ajustados, relaciones laborales conflictivas, falta de control sobre el trabajo, entre otros factores (Buitrago, 2021).

De la misma manera, el estrés en el lugar de trabajo ocurre cuando los empleados enfrentan exigencias laborales que exceden sus habilidades, recursos o capacidades, generando una respuesta tanto física como emocional que llegan a afectar el normal desarrollo del trabajador en el ámbito laboral (Vidal, 2019)

El estrés laboral puede manifestarse de diversas formas y sus signos y síntomas pueden variar de una persona a otra (Pereira, 2009). El proceso de fatiga y agotamiento, sensación constante de cansancio y falta de energía, incluso después de un descanso adecuado es un síntoma muy persistente y evidente dentro del estrés laboral (Cárdenas, 2019).

Así mismo, la irritabilidad y cambios de humor y experimentar cambios repentinos de humor, irritabilidad excesiva o reacciones emocionales desproporcionadas ante pequeñas situaciones, la dificultad para poder concentrarse, el tomar decisiones y

recordar información importante. De igual importancia un proceso evidente del estrés laboral se puede evidenciar en cuadros de ansiedad, así como sentimientos de preocupación, nerviosismo o tensión constante relacionados con el trabajo (Carina, 2019).

Los dolores físicos como los dolores de cabeza, los dolores musculares, los problemas digestivos o la tensión en el cuello y los hombros pueden ser síntomas físicos del estrés laboral. Del mismo modo, los cambios en los hábitos de sueño el insomnio, la dificultad para conciliar el sueño o despertarse con frecuencia durante la noche pueden ser signos de estrés laboral. Así como el aislamiento social como alejarse de amigos, familiares o compañeros de trabajo, evitar actividades sociales o sentirse desconectado de los demás (Roldán, 2021).

De igual importancia se debe conocer que el estrés laboral es un fenómeno multidimensional que puede afectar a las personas en diversos aspectos de su vida laboral y personal por esa razón el conocer la dimensiones en donde se desarrolla el estrés laboral es de mucha importancia para la presente investigación (Hernández, 2020).

Para empezar, se debe conocer que las dimensiones físicas se refieren a los efectos físicos del estrés laboral en el cuerpo humano. Esto puede incluir síntomas como dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos del sueño, fatiga crónica, problemas gastrointestinales y mayor susceptibilidad a las enfermedades. Así mismo, las dimensiones emocionales pueden tener un gran impacto en el

Bienestar emocional de un individuo. Puede manifestarse como ansiedad, depresión, irritabilidad, frecuentes cambios de humor, sentimientos de desesperanza o desesperación y una disminución general de la satisfacción con la vida (Rodríguez & Evelyn, 2022).

En ese mismo contexto, las dimensiones cognitivas esta dimensión se refiere a cómo el estrés laboral puede afectar la capacidad cognitiva y el rendimiento mental de una persona. Puede causar dificultad para concentrarse, problemas de memoria, falta de claridad mental, dificultad para tomar decisiones y disminución de la capacidad para resolver problemas de manera efectiva (Jerez, 2021).

Por otra parte, las dimensiones conductuales pueden influir en el comportamiento de un individuo tanto en el lugar de trabajo como fuera de él. Puede manifestarse como conductas de evitación, como ausencias frecuentes del trabajo, mayor consumo de sustancias, cambios en los hábitos alimentarios, agresión o irritabilidad hacia los demás y disminución del rendimiento laboral (Lagos, 2019).

En la misma línea, las dimensiones sociales pueden afectar las relaciones interpersonales de un individuo. Puede provocar un aumento de los conflictos interpersonales, tanto en el trabajo como en el hogar, una menor participación en actividades sociales y recreativas, aislamiento social y un sentimiento de desconexión de los demás (Díaz, 2021).

Para finalizar, el estrés laboral puede manifestarse de diferentes formas dependiendo de las causas y características de la situación laboral (Ortiz, 2020). Por ello

se desarrollan diferentes tipos de estrés siendo cada uno de ellos objeto de importante estudio

Por esa razón se debe conocer que estrés agudo ocurre en respuesta a un evento o situación específica en el trabajo, como un plazo ajustado, un conflicto con un colega o un incidente inesperado. Este tipo de estrés tiende a ser de corta duración y se disipa una vez que se resuelve la situación estresante. En el mismo contexto el estrés crónico se desarrolla como resultado de la exposición continua a situaciones estresantes en el trabajo durante un período prolongado. Puede deberse a factores como una carga de trabajo constantemente elevada, relaciones laborales conflictivas o falta de apoyo en el trabajo (Cruz, 2020).

Así mismo, el estrés anticipatorio ocurre cuando los empleados experimentan ansiedad y tensión debido a eventos futuros en el trabajo, como presentaciones importantes, revisiones de desempeño o cambios organizacionales. Este tipo de estrés puede afectar el rendimiento y el bienestar emocional incluso antes de que ocurra el evento estresante. De igual importancia el estrés interpersonal: ocurre como resultado de conflictos, tensiones o relaciones difíciles con colegas, supervisores u otros miembros del equipo en el lugar de trabajo. El estrés interpersonal puede surgir debido a problemas de comunicación, diferencias en estilos de trabajo o personalidades en conflicto (Mamani & Machaca, 2021).

La calidad de vida se la puede definir como un aspecto del bienestar físico, psicológico, social y emocional de un individuo que

incluye elementos como la salud física, el estado emocional, las relaciones interpersonales, el nivel de satisfacción con la vida, el entorno físico y social, entre otros factores que contribuyen a la percepción general de satisfacción y felicidad en la vida de una persona (Diener, 2020)

Por otra parte, la calidad de vida laboral se centra en la percepción que tienen los empleados sobre diferentes aspectos de su entorno laboral, incluido el equilibrio entre su vida personal y profesional, su grado de satisfacción con el trabajo, el apoyo social que reciben, las oportunidades de desarrollo y el entorno físico y emocional en el lugar de trabajo. Una calidad de vida laboral positiva se asocia con niveles reducidos de estrés, mayor satisfacción laboral y mayor compromiso con la organización (Castellano & López, 2020).

En contexto de lo mencionado la calidad de vida laboral es un concepto amplio que abarca diversas dimensiones que influyen en el bienestar y la satisfacción de los empleados en su entorno laboral (Vizcaíno, 2020). Debido a eso el conocer las dimensiones es de mucha relevancia para el entendimiento del tema.

Para empezar la dimensión de ambiente físico y seguridad laboral esto incluye aspectos como seguridad en el lugar de trabajo, ergonomía de los espacios, calidad del aire e iluminación, así como infraestructura adecuada para realizar las tareas laborales de manera segura y eficiente. Por otra parte, la dimensión de las compensaciones y beneficios se refiere a una remuneración financiera justa y competitiva por el trabajo realizado, así como beneficios adicionales proporcionados por la empresa,

tales como seguro médico, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad, jubilación y otros beneficios sociales (Salas & Basantes, 2021).

De igual manera la dimensión de equilibrio entre la vida personal y laboral implica la capacidad de los empleados para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus compromisos personales y familiares, incluidos horarios flexibles, opciones de trabajo remoto, políticas de licencia parental y apoyo para el cuidado familiar. Así mismo la dimensión de desarrollo profesional y crecimiento personal nos menciona a oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la organización, que pueden incluir programas de capacitación y desarrollo, tutorías, promociones internas y la posibilidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos (López & Palomeque, 2021).

De tal manera la investigación se fundamenta en la corriente cognitivo-conductual ya que este enfoque se centra en identificar y modificar pensamientos y comportamientos desadaptativos que contribuyen al estrés laboral y a una baja calidad de vida laboral. Se centra en desarrollar estrategias de afrontamiento eficaces y cambiar patrones negativos de pensamiento y comportamiento (Gómez M. 2021).

Así mismo, el enfoque cognitivo-conductual se enfoca en cómo nuestras ideas y acciones afectan nuestras emociones y vivencias. Cuando se aplica al estrés y la calidad de vida laboral, busca identificar y modificar los pensamientos y conductas que pueden

Generar estrés y afectar el bienestar en el trabajo (Soplopucó, 2023).

El enfoque cognitivo conductual tiene una amplia base de evidencia empírica que respalda su eficacia en el tratamiento del estrés y otros trastornos relacionados. En relación con el estrés laboral, implica reconocer pensamientos negativos o distorsionados sobre el trabajo, como la excesiva preocupación, el perfeccionismo o la autoexigencia, los cuales pueden aumentar el estrés y provocar emociones negativas como ansiedad o depresión. Debido a eso es importante el saber reconocer a identificar y cuestionar estos pensamientos para cambiar la percepción del trabajo y reducir el estrés (Mendoza, 2020). De igual importancia este enfoque se considera tanto los aspectos cognitivos (pensamientos, creencias) como los conductuales (conductas) relacionados con el estrés laboral y la calidad de vida laboral.

Por ese motivo enfoque cognitivo-conductual es importante en la investigación sobre el estrés laboral y la calidad de vida laboral debido a su amplitud, eficacia demostrada, enfoque centrado en el cambio, aplicabilidad práctica y capacidad de ser utilizado tanto de forma preventiva como terapéutica (Rodríguez & Diana, 2023).

Así mismo, en investigaciones recientes relacionado a niveles de estrés y calidad de vida laboral en el personal operativo se ha encontrado diversa información que aporta al presente estudio.

Según estudios recientes realizado por (Pozo, 2020) nos menciona que los niveles de estrés y satisfacción laboral puede ayudar

a identificar áreas problemáticas dentro de una empresa y diseñar intervenciones específicas para mejorar el bienestar de los empleados además de eso los empleados que experimentan altos niveles de estrés y baja satisfacción laboral pueden ser menos productivos y comprometidos con su trabajo. Investigar estos factores puede ayudar a las empresas a identificar barreras para el desempeño óptimo y tomar medidas para abordarlas (Pegueros, 2022).

El reducir la rotación en el personal por el estrés laboral y la insatisfacción pueden contribuir a una mayor rotación de personal, lo que puede resultar costoso para las empresas en términos de reclutamiento, capacitación y pérdida de conocimientos. Investigar estos factores puede ayudar a identificar las causas subyacentes y tomar medidas preventivas para retener a los empleados (Tovar, 2021).

Según un estudio realizado por (Whitefield, 2020), se encontró una correlación significativa entre los niveles de estrés percibido y la calidad de vida laboral en una muestra realizada alrededor del mundo, mostrando que el 35% de los trabajadores han sido expuestos a algún tipo de estrés laboral que tiende a tener repercusiones en la calidad y el desarrollo laboral cuando esto impida el desarrollo productivo de las empresas investigadas. Así mismo un estudio realizado por (Vidotti, 2019) nos menciona que alrededor de 67% de trabajadores intervenidos en el estudio de estrés laboral alrededor del mundo han estado expuestos a factores estresantes en su jornada laboral, siendo estos factores importantes desencadenantes para la aparición de problemas en el ámbito físico y

mental del trabajador.

En el mismo contexto una investigación realizada en estados unidos por (Ruiz & Bucaramanga, 2023), se encontró que los niveles de estrés en el trabajo se relacionaban negativamente con la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores estadounidenses donde la pérdida productiva ha aumentado un 12%. Esto se debe a la presencia de factores de estrés que impiden el normal desarrollo de los trabajadores en la empresa, provocando pérdidas importantes en las empresas. De igual manera un estudio realizado en México por (Pine, 2020) nos menciona que existe un 12% de frecuencia y los tipos de factores estresantes que experimentan los empleados en roles operativos en México, como carga de trabajo, plazos ajustados, relaciones laborales conflictivas.

Para finalizar se debe considerar en una investigación realizada por (Mejía, 2019) en una empresa en la ciudad de Machachi arroja que el 43% de los trabajadores que han estado expuestos a factores como excesivas cargas de trabajo, horarios extensos, baja remuneración y problemas en el ámbito social de la empresa han desarrollado cuadros de estrés que a largo plazo será un problema en el desarrollo normal de la empresa estudiada (Fonseca, 2020). De la misma manera una investigación realizada por (Yugla & Lema, 2019) en la ciudad de Latacunga en una empresa productora de lácteos arroja un estadístico de 41% sobre la prevalencia de problemas de salud física y mental relacionados con el estrés laboral, como ansiedad, depresión.

Así mismo el entender a los vacíos de investigación como las áreas o aspectos de

un tema que aún no han sido investigados o comprendidos completamente en la literatura académica o científica. Estas brechas pueden surgir por diversas razones, como limitaciones en la metodología de investigación, escasez de recursos, falta de interés previo por parte de los investigadores o simplemente porque un área en particular no ha sido considerada una prioridad en investigaciones anteriores (Laclau, 2021).

Por ese motivo al revisar varios estudios, se han observado resultados contradictorios. Algunas investigaciones establecen una relación entre el estrés laboral y la calidad de vida, mientras que otras contradicen esta conexión. Por tanto, se necesita más investigación sobre estas variables como consideración de factores culturales específicos que podrían influir en la percepción y experiencia del estrés laboral y la calidad de vida en diferentes entornos laborales (Cavay & Noroña, 2022).

Dado que existen investigaciones que contribuyen a nuestra comprensión del problema, consideramos importante abordar algunos desafíos que surgen de los vacíos encontrados en este campo temático centrarse en trabajadores de diferentes sectores de una región específica sin tener en cuenta las diferencias culturales entre ellos, lo que podría afectar su experiencia de estrés y su percepción de la calidad de vida laboral. La falta de comprensión de estos factores culturales podría limitar la generalización de los resultados y la aplicabilidad de las intervenciones propuestas en diferentes contextos laborales (Proaño, 2019).

En la misma línea de contexto, el aclarar y dar un enfoque correcto a un tema que

resulta contradictorio, ya que existen muchos estudios que no encuentran relación entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal operativo, mientras que otros afirman que el estrés laboral es un factor crucial. Factor de bienestar psicológico dentro de las organizaciones (Zapata & Riera, 2020).

Para finalizar la última brecha de estudio está relacionada con la falta de investigación dentro del contexto ecuatoriano, ya que la mayoría de los aportes provienen de otros países y continentes. En tercer lugar, existe una falta de diversidad en los participantes, ya que generalmente incluyen al personal administrativo de la empresa, pero no al personal operativo, que es el foco principal de nuestra investigación. Así mismo, otro vacío importante en este campo temático es la falta de instrumentos de evaluación estandarizados y validados para cada contexto, lo que podría sesgar los resultados de los estudios (Pegueros, 2022).

La revisión literaria en cuanto al estrés laboral y calidad de vida en el personal operativo ha dado lugar a distintas preguntas de investigación, las cuales son:

- a) ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la calidad de vida laboral en el personal operativo de la empresa en estudio?,
- b) ¿Cuáles son las escalas y subescalas del estrés en el personal operativo de la empresa en estudio?,
- c) ¿Cuáles son las escalas de la calidad de vida laboral en el personal

operativo de la empresa de estudio

- d) Y finalmente ¿cómo estimar el grado de asociación entre el estrés laboral y la calidad de vida en el personal operativo de la empresa en estudio?

Con lo analizado anteriormente en relación con el campo temático, este estudio tiene como

Objetivo general

- Relacionar el estrés laboral y la calidad de vida en el personal operativo de una empresa de la ciudad Ambato.

Los objetivos específicos

- Describir las subescalas del estrés laboral en el personal operativo de la empresa en estudio
- Describir las escalas de la calidad de vida laboral en el personal operativo de la empresa en estudio.
- Estimar el grado de asociación entre el estrés laboral y la calidad de vida en el personal operativo de la empresa en estudio.

## MARCO METODOLÓGICO

Para empezar, se debe saber que el paradigma que se utilizó para este estudio es el positivismo, entendiéndolo como una escuela de pensamiento se centra en medir, experimentar y verificar la realidad utilizando herramientas numéricas y estadísticas (Finol & Vera, 2019). Este enfoque se basa en la observación y la experiencia directa como fuentes esenciales

de conocimiento, sosteniendo que los datos percibidos a través de los sentidos son cruciales para comprender el mundo (Achig, 2019). Así mismo, este enfoque nos permitirá examinar la posible relación entre variables subjetivas de estrés laboral y calidad de vida, que serán medidas en una población previamente seleccionada.

Según (Ropert, Carvalho, & Pellicer, 2022), nos menciona que los paradigmas de investigación se comprenden de tres dimensiones las cuales son: ético-política, onto-epistemológicas y metodológicas. La dimensión ético-política hacer al punto de encuentro entre la ética y la política, abarcando los principios morales que deben guiar el comportamiento humano en una sociedad y cómo estos principios se aplican en su organización y diario vivir (Valencia, 2021).

De igual importancia la dimensión onto-epistemológica hace referencia a la naturaleza de la realidad y los límites del conocimiento, reconociendo que los objetos de estudio son independientes del sujeto que los observa, lo que ayuda a evitar sesgos en la investigación (García & López, 2022). Para finalizar la dimensión metodológica nos menciona los métodos y procedimientos empleados en una investigación para recolectar, analizar e interpretar datos. Esta dimensión incluye la elección de técnicas y herramientas apropiadas para abordar las preguntas de investigación, así como la planificación y ejecución de las estrategias necesarias para realizar el estudio de manera rigurosa y sistemática (Blanco & Pirela, 2022)

Para la realización de este estudio nos basamos en la metodología cuantitativa que según (Castañeda, 2022) nos menciona que la metodología cuantitativa es un enfoque de investigación que se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos. Este enfoque utiliza técnicas estadísticas y matemáticas para estudiar patrones, relaciones y fenómenos, con el propósito de llegar a conclusiones objetivas y generalizables. Así mismo esta metodología nos ayudará a comprender más sobre las variables de estrés laboral y calidad de vida, esto con la finalidad de poder realizar un estudio estadístico, numérico y calculable para así poder encontrar una posible relación de estas variables antes mencionada y así poder comprender y responder los objetivos planteados con anterioridad.

El diseño de este presente estudio se basará en lo no experimental con un alcance de carácter correlacional. El diseño de estudio no experimental es un enfoque de investigación donde el investigador observa y analiza fenómenos tal como se presentan de manera natural, sin manipular ni controlar las variables independientes (Ramos, 2021). En este tipo de diseño, no se interviene activamente en la situación estudiada, sino que se recopilan datos para describir, comparar o relacionar variables (Rojas, Flores, & Cuaya, 2021).

Para finalizar se debe mencionar que el alcance de la presente investigación es de tipo correlacional, este tipo de alcance nos va ayudara a comprender la posible relación que existe entre nuestras variables de estudio (Andrade & rivera, 2019).

Así mismo se debe entender que el alcance

correlacional refiere a la profundidad con la que se examinan las interacciones entre diferentes variables. Este tipo de estudio tiene como objetivo identificar y analizar cómo se relacionan las variables entre sí, determinando la naturaleza, dirección y magnitud de estas relaciones (Andrade & Rivera, 2019).

Un aspecto importante que se debe recalcar que los participantes que se utilizara para este estudio serán personal solamente de carácter operativo los cuales participaran aplicando la técnica de muestro no probabilístico enténdelo como un procedimiento de selección de muestras en el que no todos los individuos de una población tienen las mismas posibilidades de ser seleccionados. Así mismo el método se utiliza para la selección de participantes se basa en criterios subjetivos o de conveniencia más que en un proceso aleatorio (Reales & Robalino, 2022).

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia pues se limitó a los criterios de inclusión y exclusión (Otzen & Manterola, 2019). Como criterios de inclusión

- Los participantes solo serian empleados que ocupen puestos operativos de empresa
- Empleados con al menos 6 meses de antigüedad en la empresa
- Personal operativo que oscila una edad de 18 a 65 años
- Trabajadores que estén dispuestos a participar voluntariamente y que hayan firmado un consentimiento informado.

En la misma línea como criterios de exclusión

- No participaran en el estudio empleados que no pertenezcan al personal operativo ya sean gerentes o personal administrativo
- No se tomaron en cuenta empleados que hayan presentado diagnósticos médicos previos de condiciones crónicas que afecten directamente la percepción del estrés
- No es factible trabajar con empleados que han participado previamente en estudios similares sobre estrés laboral y calidad de vida en los últimos 12 meses.

El Maslach Burnout Inventory (MBI) evalúa el burnout a través de tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. El cuestionario consta de 22 ítems: 9 de agotamiento emocional, 5 de despersonalización y 8 de realización personal. Las preguntas sobre agotamiento emocional abordan el agotamiento emocional del individuo, como "Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo". Las preguntas de despersonalización miden la actitud impersonal y la falta de empatía, como por ejemplo "He empezado a tratar a las personas como si fueran objetos". Las preguntas sobre logros personales evalúan sentimientos de competencia y logros en el trabajo, como "Me siento lleno de energía en mi trabajo". Las respuestas se registran en una escala Likert de 7 puntos, de 0 (nunca) a 6 (siempre). Puntuaciones altas en agotamiento y despersonalización, junto con puntuaciones bajas en realización personal, indican altas puntuaciones nivel de

agotamiento. Las puntuaciones medias sugieren un nivel moderado y las puntuaciones bajas indican un nivel bajo de agotamiento (Victor, 2019).

El WHOQOL-Bref es una versión abreviada del WHOQOL-100 desarrollado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), diseñado para evaluar la calidad de vida en diferentes culturas. Este cuestionario consta de 26 ítems distribuidos en cuatro dominios principales que cubren aspectos esenciales del bienestar personal. El primer dominio, físico, evalúa la percepción de la salud física, la capacidad para realizar las actividades diarias, el manejo del dolor y la calidad del sueño y el descanso a través de 7 ítems. El dominio psicológico se centra en el bienestar emocional, la autoestima, la satisfacción con la vida, la imagen corporal y los aspectos espirituales o de personalidad, utilizando 6 ítems para capturar percepciones y experiencias emocionales y psicológicas. El dominio de relaciones sociales analiza la calidad de las interacciones personales, el apoyo social percibido y la satisfacción con la vida sexual, con 3 ítems que exploran estos aspectos. Finalmente, el dominio ambiental considera la percepción del ambiente físico, seguridad, recursos financieros, disponibilidad de servicios sociales y de salud, transporte y oportunidades recreativas, a través de 8 ítems que evalúan diferentes aspectos del ambiente físico. Y sociales. Cada ítem se califica en una escala Likert, donde los participantes expresan su nivel de acuerdo o percepción, generalmente en una escala de 1 a 5 o de 1 a 7 puntos. Las puntuaciones más altas en cada dominio indican una mejor calidad de vida en esa área específica,

mientras que las puntuaciones más bajas pueden señalar áreas de preocupación que requieren atención o mejora (Espinoza, 2019).

Se utilizó tanto Excel como JASP debido a las ventajas específicas que cada herramienta ofrece en distintas etapas del proceso de investigación. Excel fue fundamental en las fases iniciales para la organización y manejo de los datos recopilados mediante encuestas esta herramienta permitió estructurar los datos de manera ordenada, facilitando la creación de tablas y hojas de cálculo que ayudaron en la visualización y revisión preliminar de la información recopilada. Además, Excel fue crucial para limpiar y preprocesar los datos, permitiendo detectar y corregir errores en la entrada de datos, identificar valores atípicos y gestionar datos faltantes (Miranda, 2020).

Para el análisis estadístico avanzado, se recurrió a JASP tomando en cuenta el coeficiente de correlación de separan se llevó a cabo un análisis adicional para examinar las posibles relaciones no lineales entre las variables de estrés laboral y calidad de vida en el personal operativo de la empresa. El coeficiente de correlación de separan es una medida no paramétrica que evalúa la fuerza y la dirección de la relación entre dos variables ordinales o de intervalo, lo que lo hace especialmente útil cuando las variables no siguen una distribución normal o cuando la relación entre ellas no es lineal (Goss, 2019).

En este análisis, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables relevantes, como los niveles de estrés laboral y diferentes aspectos de la calidad de vida,

como la satisfacción laboral, el bienestar emocional y la salud física. Este análisis proporcionó una comprensión más completa de la naturaleza de las relaciones entre estas variables, permitiendo identificar posibles patrones que podrían no ser evidentes mediante correlaciones lineales (Jorge Ortiz Pinilla, 2021).

Los resultados obtenidos a partir del coeficiente de correlación de separan en JASP se integraron en la investigación para enriquecer la comprensión de la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en el personal operativo esta información adicional contribuyó a una interpretación más completa de los hallazgos y ayudó a respaldar las conclusiones con evidencia sólida

En la investigación, se han tenido en cuenta consideraciones éticas fundamentales, especialmente en relación con el proceso de consentimiento informado. Se ha priorizado la voluntariedad del consentimiento, garantizando que los participantes hayan tomado una decisión libre de participar sin sentirse obligados de ninguna manera. Para ello, se les proporcionó información completa y comprensible sobre los objetivos, procedimientos, posibles riesgos y beneficios de la investigación. Se ha asegurado la confidencialidad y privacidad de los participantes, gestionando de manera confidencial los datos recopilados y protegiendo su información personal de divulgaciones no autorizadas. Además, se ha tratado a los participantes con respeto y dignidad, respetando su autonomía y capacidad para tomar decisiones informadas sobre su participación (Orozco Henry & Lamberto John, 2022).

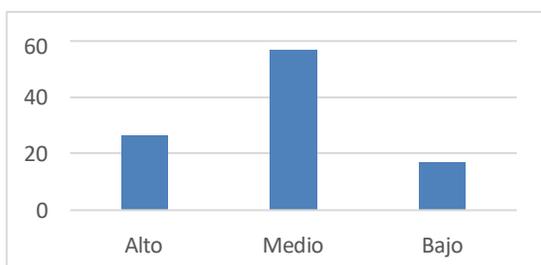
Además, se han considerado cuidadosamente las necesidades y vulnerabilidades de las poblaciones participantes, garantizando una protección adicional cuando corresponde. Se ha reconocido la importancia de respetar la dignidad y autonomía de todos los participantes, independientemente de su condición o situación. En resumen, se ha cumplido con todas las pautas éticas y legales aplicables, asegurando que la investigación se haya llevado a cabo de manera ética y responsable, con el máximo respeto por los derechos y la dignidad de los participantes.

## RESULTADOS.

### 3.1 Escalas y subescalas del estrés laboral.

Tabla 1  
Escalas Agotamiento Emocional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	8	27
Medio	17	57
Bajo	5	17
Total	30	100



En la escala de agotamiento emocional, se observa que del total de participantes del estudio (n=30), el 27% (n=8) presentan un nivel alto de agotamiento emocional, el 57%

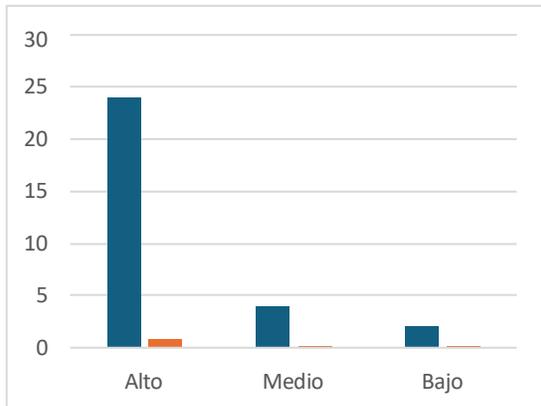
(n=17) muestran un nivel medio, y el 17% (n=5) tienen un nivel bajo.

El agotamiento emocional se refiere a una sensación de estar emocionalmente exhausto y sobrecargado debido a las demandas del trabajo. Los resultados indican que una parte considerable de los empleados experimenta niveles moderados a altos de agotamiento emocional, lo cual puede afectar su rendimiento laboral y bienestar general. Estos niveles elevados de agotamiento emocional pueden ser un indicativo de que las demandas laborales están excediendo la capacidad de los empleados para manejar el estrés, lo que puede llevar a una disminución en la calidad de vida y satisfacción laboral.

Es crucial que la empresa considere implementar estrategias de intervención para reducir el agotamiento emocional, como programas de bienestar, apoyo psicológico, y mejoras en las condiciones de trabajo para asegurar un ambiente laboral más saludable y productivo.

Tabla 2  
Escala Despersonalización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	24	80
Medio	4	13
Bajo	2	7
Total	30	100



En la escala de despersonalización, del total de participantes del estudio (n=30), el 80% (n=24) muestran un nivel alto de despersonalización, el 13% (n=4) presentan un nivel medio, y el 7% (n=2) tienen un nivel bajo.

La despersonalización se refiere a una actitud de desapego y falta de empatía hacia los clientes, colegas, y el trabajo en general, donde los individuos tienden a tratar a las personas como objetos en lugar de seres humanos. Los altos niveles de despersonalización indicados en los resultados son preocupantes, ya que pueden sugerir un distanciamiento emocional significativo de los empleados con respecto a su entorno laboral.

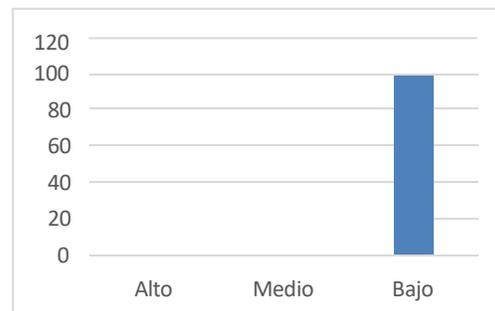
Este tipo de actitud no solo afecta negativamente las relaciones interpersonales en el trabajo, sino que también puede impactar la calidad del servicio y el rendimiento general de la organización.

Estos resultados subrayan la necesidad de abordar urgentemente el problema de la despersonalización a través de medidas como la capacitación en habilidades sociales y emocionales, programas de apoyo emocional, y la promoción de una cultura

organizacional que valore la empatía y el cuidado interpersonal.

Tabla 3  
Escala Realización Personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	1	3
Medio	0	0
Bajo	29	97
Total	30	100



En la escala de realización personal, se observa que del total de participantes del estudio (n=30), el 3% (n=1) muestra un nivel alto de realización personal, mientras que el 97% (n=29) tienen un nivel bajo.

La realización personal se refiere al sentimiento de competencia y satisfacción en el trabajo, así como al sentido de logro y desarrollo personal que los individuos experimentan en su rol laboral. Los resultados muestran que la mayoría de los empleados reportan niveles bajos de realización personal, lo cual puede indicar una falta de satisfacción con su trabajo, una percepción de falta de logro y desarrollo, y posiblemente una desconexión con el propósito de su labor.

Estos hallazgos sugieren que es crucial implementar estrategias de intervención que

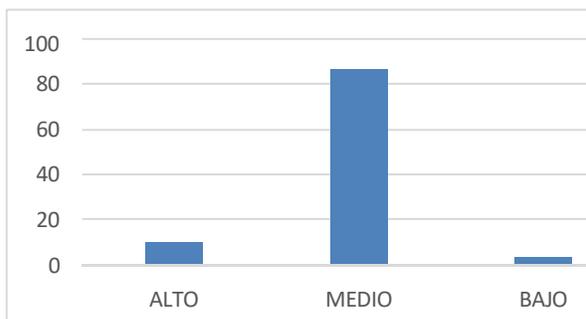
promuevan un sentido de logro y satisfacción en el trabajo, como programas de desarrollo profesional, reconocimiento por logros, y la creación de un entorno laboral que fomente el crecimiento personal y profesional de los empleados. Mejorar la realización personal puede no solo aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, sino también reducir los niveles de burnout y mejorar el bienestar general en el lugar de trabajo.

### 3.1 dimensiones de la calidad de vida laboral.

Tabla 4

#### Dominio 1 Salud Física

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	3	10
Medio	26	87
Bajo	1	3
Total	30	100



Los resultados del dominio 1 (salud física), del total de participantes del estudio (n=30), el 10% (n=3) muestran un nivel alto de salud física, el 87% (n=26) presentan un nivel medio, y el 3% (n=1) tienen un nivel bajo.

La salud física, dentro del contexto de calidad de vida laboral, se refiere a la percepción de los empleados sobre su

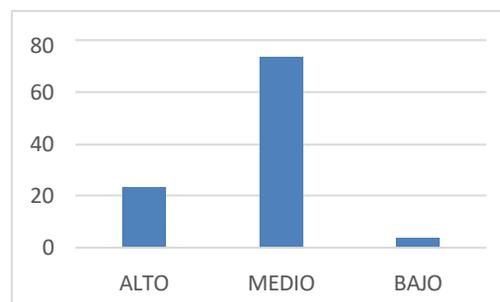
bienestar físico, incluyendo aspectos como la energía, el dolor y el sueño. Los resultados indican que la mayoría de los empleados (87%) se encuentran en un nivel medio de salud física, lo que sugiere que, en general, tienen una percepción aceptable de su bienestar físico, aunque no excepcional. Sin embargo, es importante notar que un pequeño porcentaje (3%) experimenta bajos niveles de salud física, lo cual puede impactar negativamente su rendimiento y satisfacción laboral.

Estos hallazgos subrayan la necesidad de continuar promoviendo y mejorando las condiciones de salud física en el entorno laboral, mediante programas de bienestar, actividades físicas, y políticas que favorezcan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Fomentar una buena salud física no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo más productivo y positivo.

Tabla 5

#### Dominio 2 Psicológico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	23
Medio	22	73
Bajo	1	3
Total	30	100



Los resultados del dominio 2 (psicológico) de acuerdo con la tabla 5, del total de participantes del estudio (n=30), el 23% (n=7) presentan un nivel alto en el dominio psicológico, el 73% (n=22) muestran un nivel medio, y el 3% (n=1) tienen un nivel bajo.

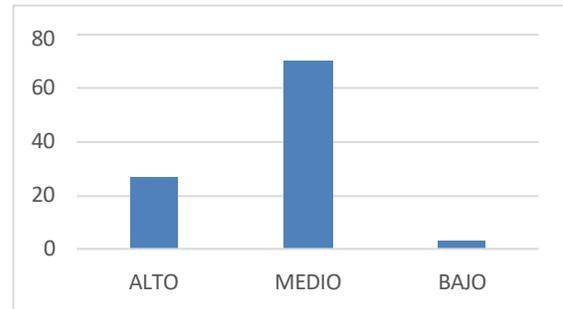
Los resultados indican que la mayoría de los empleados (73%) se encuentran en un nivel medio en este dominio, lo cual sugiere una percepción moderada de bienestar psicológico. El 23% de los empleados reportan un nivel alto, lo que refleja una buena salud psicológica y una percepción positiva de su estado emocional y mental. Sin embargo, el 3% de los empleados con un nivel bajo en este dominio puede estar experimentando problemas emocionales o de autoestima que podrían afectar su desempeño y satisfacción laboral.

Estos resultados resaltan la importancia de proporcionar apoyo psicológico en el lugar de trabajo, como acceso a servicios de consejería, programas de bienestar mental, y la creación de un entorno laboral que promueva la salud mental positiva. Fomentar el bienestar psicológico puede ayudar a reducir el estrés, aumentar la motivación y mejorar la calidad de vida general de los empleados.

Tabla 6

Dominio 3 Relaciones Sociales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	8	27
Medio	21	70
Bajo	1	3
Total	30	100



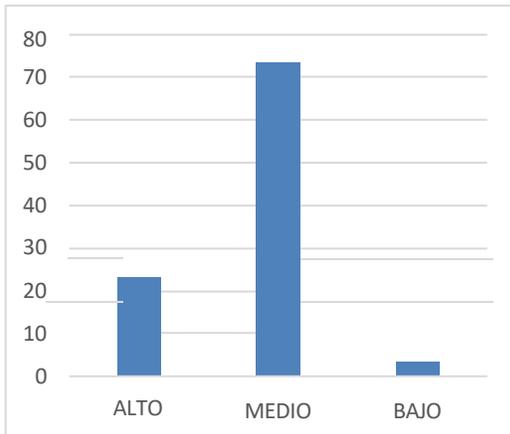
Los resultados del dominio 3 relaciones sociales, del total de participantes del estudio (n=30), el 27% (n=8) presentan un nivel alto en el dominio de relaciones sociales, el 70% (n=21) muestran un nivel medio, y el 3% (n=1) tienen un nivel bajo.

Los resultados indican que la mayoría de los empleados (70%) se encuentran en un nivel medio en este dominio, lo cual sugiere una percepción moderada de satisfacción con sus relaciones sociales. El 27% de los empleados reportan un nivel alto, lo que refleja una buena calidad en sus relaciones sociales y un fuerte apoyo social. Sin embargo, el 3% de los empleados con un nivel bajo en este dominio puede estar experimentando dificultades en sus relaciones personales o una falta de apoyo social, lo que podría afectar negativamente su bienestar y desempeño laboral.

Estos resultados subrayan la importancia de fomentar un ambiente de trabajo que promueva interacciones sociales positivas y un fuerte sentido de comunidad. Implementar actividades como programas de mentoría y oportunidades para la interacción social pueden ayudar a mejorar las relaciones sociales en el lugar de trabajo, lo que a su vez puede aumentar la satisfacción laboral y el bienestar general de los empleados.

Tabla 7  
Dominio 4 Medio Ambiente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	23
Medio	22	73
Bajo	1	3
Total	30	100



Los resultados del dominio 4 medio ambiente, del total de participantes del estudio (n=30), el 23% (n=7) presentan un nivel alto en el dominio de medio ambiente, el 73% (n=22) muestran un nivel medio, y el 3% (n=1) tienen un nivel bajo.

Los resultados indican que la mayoría de los empleados (73%) se encuentran en un nivel medio en este dominio, lo que sugiere una percepción aceptable de su entorno. El 23% de los empleados reportan un nivel alto, lo que refleja una percepción positiva de su ambiente laboral y los recursos disponibles. Sin embargo, el 3% de los empleados con un nivel bajo en este dominio pueden estar experimentando dificultades relacionadas con la seguridad, la infraestructura o la disponibilidad de recursos, lo que podría afectar su bienestar y desempeño laboral. Estos hallazgos destacan la necesidad de

continuar mejorando el entorno laboral, asegurando que se cumplan los estándares de seguridad, ofreciendo recursos adecuados y oportunidades para el desarrollo personal, y garantizando un entorno físico y social que apoye el bienestar de los empleados. Crear un entorno laboral favorable puede aumentar la satisfacción y productividad de los empleados, y contribuir a su calidad de vida general.

Tabla 8  
Correlaciones entre variables

Vari able	Agotam iento emocio nal	Despe rsonali zación	Realiz ación perso nal	
Do mini o 1	Rho de Spe arm an Val or p Rho de	0.115	0.097	-0.036
Do mini o 2	Rho de Spe arm an Val or p Rho de	0.545	0.609	0.849
Do mini o 3	Rho de Spe arm an Val or p Rho de	-0.063	0.224	-0.084
Do mini o 3	Rho de Spe arm an Val or p Rho de	0.740	0.235	0.661
Do mini o 3	Rho de Spe arm an Val or p Rho de	-0.184	0.239	-0.094

El análisis de la tabla de correlaciones utilizando el coeficiente de correlación de

separan ( $\rho$ ) y el valor  $p$  asociado revela las siguientes interpretaciones.

Para el dominio 1, la correlación con agotamiento emocional ( $\rho = 0.115$ ,  $p = 0.545$ ) es positiva muy débil y no estadísticamente significativa. Similarmente, la correlación con despersonalización ( $\rho = 0.097$ ,  $p = 0.609$ ) también es positiva muy débil y no significativa, mientras que con realización personal ( $\rho = -0.036$ ,  $p = 0.849$ ) es negativa muy débil y no significativa.

En el caso del dominio 2, la correlación con agotamiento emocional ( $\rho = -0.063$ ,  $p = 0.740$ ) es negativa muy débil y no significativa. La correlación con despersonalización ( $\rho = 0.224$ ,  $p = 0.235$ ) es positiva débil pero no significativa, y con realización personal ( $\rho = -0.084$ ,  $p = 0.661$ ) es negativa muy débil y no significativa.

Para el dominio 3, la correlación con agotamiento emocional ( $\rho = -0.184$ ,  $p = 0.330$ ) es negativa débil y no significativa. La correlación con despersonalización ( $\rho = 0.239$ ,  $p = 0.204$ ) es positiva débil pero no significativa, y con realización personal ( $\rho = -0.094$ ,  $p = 0.621$ ) es negativa muy débil y no significativa.

Finalmente, en el dominio 4, la correlación con agotamiento emocional ( $\rho = -0.284$ ,  $p = 0.129$ ) es negativa débil pero no significativa. La correlación con despersonalización ( $\rho = 0.224$ ,  $p = 0.235$ ) es positiva débil y no significativa, y con realización personal ( $\rho = -0.084$ ,  $p = 0.661$ ) es negativa muy débil y no significativa.

En general, todas las correlaciones entre los dominios y las variables (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) son débiles y estadísticamente no significativas, ya que todos los valores  $p$  son mayores a 0.05. Esto indica que no hay una relación fuerte o significativa entre estos dominios y las variables de interés en este conjunto de datos.

## **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.**

Esta investigación tuvo como objetivo principal relacionar las dimensiones de calidad de vida laboral y las escalas y subescalas de estrés laboral que presenta el personal operativo de una empresa de Ecuador. Para poder hacer esta investigación, se concluyó el primer objetivo de nuestra investigación, el cual es Describir las escalas y subescalas del estrés laboral que presenta el personal operativo en el personal operativo de la empresa en estudio. Se debe mencionar, que las edades del personal operativo se encuentran en el rango de 18-65 años y que cumplan con el horario laboral de 8 horas. Apoyando a la presente investigación presentamos cuales son los causantes de estrés laboral en el personal operativo de una empresa. estas siendo fundamentadas por (Ávila, 2022)

En la escala de agotamiento emocional, se observa que del total de 30 participantes del estudio el 27% presentan un nivel alto de agotamiento emocional, el 57% muestran un nivel medio, y el 17% tienen un nivel bajo.

Estos resultados destacan la prevalencia significativa de agotamiento emocional entre los participantes y sugieren la necesidad de implementar medidas para manejar y reducir este tipo de estrés. De la

misma manera, En la escala de despersonalización, del total de participantes del estudio, el 80% muestran un nivel alto de despersonalización, el 13% presentan un nivel medio, y el 7% tienen un nivel bajo. Se debe mencionar que la escala de despersonalización revela que una mayoría abrumadora, el 80% de los participantes, experimenta un nivel alto de despersonalización, lo cual es preocupante. Solo el 13% presenta un nivel medio y un 7% tiene un nivel bajo.

Estos hallazgos indican una necesidad urgente de intervenciones para abordar y reducir la despersonalización en el entorno laboral. En la escala de Realización Personal, se observa que del total de participantes del estudio, el 3% muestra un nivel alto de realización personal, mientras que el 97% tienen un nivel bajo, en la escala de Realización Personal muestra que solo el 3% de los participantes experimenta un alto nivel de realización personal, mientras que el 97% presenta un nivel bajo. Esto indica una necesidad crítica de estrategias para mejorar la satisfacción y el sentido de logro en el entorno laboral.

Con una correcta relación al segundo objetivo que es describir las dimensiones de la calidad de vida laboral en el personal operativo de una empresa, se ha podido llegar a observar que la dimensión Salud Física, del total de 30 participantes del estudio, el 10% muestran un nivel alto de salud física, el 87% presentan un nivel medio, y el 3% tienen un nivel bajo. Estos resultados indican que la mayoría de los participantes gozan de una salud física razonablemente buena, aunque solo una pequeña fracción alcanza un nivel

óptimo.

De igual manera los resultados del Dominio Psicológico, del total de 30 el 23% presentan un nivel alto en el dominio psicológico, el 73% muestran un nivel medio, y el 3% tienen un nivel bajo. Esto indica que la mayoría de los participantes se encuentran en un estado psicológico razonablemente bueno, aunque solo una minoría alcanza un nivel óptimo. En la misma línea Los resultados del Dominio de relaciones Sociales, del total de participantes del estudio el 27% presentan un nivel alto en el dominio de relaciones sociales, el 70% muestran un nivel medio, y el 3% tienen un nivel bajo. Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes tienen niveles aceptables de funcionamiento en sus relaciones sociales, con una minoría que podría beneficiarse de intervenciones adicionales para mejorar este aspecto de su vida.

Para finalizar se observa el Dominio Medio Ambiente, del total de participantes del estudio el 23% presentan un nivel alto en el dominio de medio ambiente, el 73% muestran un nivel medio, y el 3% tienen un nivel bajo, reflejando así que el problema más persistente, debido a eso se concluye que el problema más persistente es mantener un ambiente adecuado para el personal operativo, con la mayoría en un nivel medio que indica mejoras potenciales necesarias.

Los resultados indican que la mayoría del personal operativo tiende a tener problemas en la dimensión Relaciones sociales. El trabajo de personal operativo llega a generar una alta demanda de trabajo para el personal

descrito llegando a desarrollar un desgaste constante en el trabajador esto influyendo a su normal desarrollo social donde este se desarrolla o en el ámbito en el que este participando (Jacome & Oña, 2019).

La actividad intensa y las altas demandas laborales que enfrentan los trabajadores operativos han generado problemas en el ámbito social. Debido a la alta demanda de cargas laborales así mismo se presencia un factor de mal ámbito laboral que han llegado a afectar el normal desarrollo de relaciones sociales esto por factores de tiempo y desgaste laboral que presenta cada trabajador.

De la misma manera el tercer objetivo que es estimar el grado de asociación entre el estrés laboral y la calidad de vida en el personal operativo Estimar el grado de asociación entre el estrés laboral y la calidad de vida en el personal operativo de la empresa en estudio, se ha llegado a la conclusión de que las correlaciones entre los dominios y las variables (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal) son débiles y no significativas estadísticamente, ya que todos los valores  $p$  son mayores a 0.05. Esto indica que no hay una relación fuerte o significativa entre estos dominios y las variables de interés en este conjunto de datos, siendo variables que no tienden a relacionarse o relacionarse muy poco lo que nos muestra una muy baja relación entre su dimensiones y escalas que investigamos.

Una de las limitaciones que se pudo evidenciar en la investigación tiene que ver con la estrategia de muestreo.

Para empezar, como investigadores buscábamos encuestar personal operativo de todas las agencias de la empresa a estudiar. Sin embargo, por dificultades de logística del personal administrativo no pudimos encuestar a todo el personal operativo ya que no todos se encontraban en el sitio a la hora de la realización de estudio, sentimos que fuimos limitados en la recolección de más datos a investigar para el estudio realizado.

Para próximas investigaciones de debe tener en cuenta los siguientes aspectos: 1) Se debe garantizar el total apoyo de los trabajadores para la obtención de datos más veraces 2) considerar el desarrollo de actividades preestablecidas para el conocimiento de la investigación a tratar 3) Dotar de información de desarrollo de la investigación por parte del personal operativo hacia el personal operativo.

Este estudio es crucial porque al investigar el estrés laboral y la calidad de vida del personal operativo, se pone en relieve la importancia de la salud mental de estos trabajadores. Al ser más conscientes y sensibles a los desafíos que enfrentan en su entorno laboral, podemos entender mejor su impacto en la productividad y el bienestar general. Además, este enfoque fomenta la atención de la comunidad científica hacia la creación de programas de apoyo y capacitación, que beneficien directamente la salud mental y el rendimiento del personal operativo, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y eficiente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- ÁNGELA, L., ORJUELA, B., BARRERA VERDUGO, M. A., YESSÉNIA, L., SERRANO, P., & PENAGOS, C. C. (2021). ESTRÉS LABORAL: UNA REVISIÓN DE LAS PRINCIPALES CAUSAS CONSECUENCIAS Y ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN. REVISTA INVESTIGACIÓN EN SALUD UNIVERSIDAD DE BOYACÁ, 8(2), 131–146. [HTTPS://DOI.ORG/10.24267/23897325.553](https://doi.org/10.24267/23897325.553)
- AVILA ANGULO PH.D, E. (2022). ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL OPERATIVO DE PERFORACIÓN DE POZOS DE PETRÓLEO Y GAS DURANTE EL COVID-19. REVISTA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN, 20(25), 101–114. [HTTPS://DOI.ORG/10.56469/RCTI.VOL20N25.702](https://doi.org/10.56469/rcti.vol20n25.702)
- CARDENAS GONZALO, D. (2017). UN ESTUDIO DEL ESTRÉS LABORAL Y FAMILIAR A TRAVÉS DE REDES BAYESIANAS. DYNA MANAGEMENT, 5(1), [20 P.]-[20 P.].
- CARINA, E., CRISTOBAL, Z., & CAYETANO HEREDIA, U. (2019). EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES. GESTIÓN EN EL TERCER MILENIO, 22(44), 115–120. [HTTPS://DOI.ORG/10.15381/GTM.V22I44.17317](https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317)
- EN, M., CORTÉS HERNÁNDEZ, A. P., EN, L., CORTES, M. B., MARÍA, A. E. E., RIVAS, P., CORTÉS HERNÁNDEZ, P., & MARÍA, E. (2020). EL ESTRÉS LABORAL Y SUS DIMENSIONES A NIVEL INDIVIDUAL Y ORGANIZACIONAL. RILCO: REVISTA DE INVESTIGACIÓN LATINOAMERICANA EN COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL, ISSN-E 2659-5494, VOL. 2, NO. 7, 2020, PÁG. 8, 2(7), 8. [HTTPS://DIALNET.UNIRIOJA.ES/SERVLET/ARTICULO?CODIGO=7808651&INFO=R ESUMEN&IDIOMA=ENG](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651&info=resumen&idioma=eng)
- FARÍAS, G. P. M., & LABBÉ, H. A. G. (2021). DESGASTE PROFESIONAL, RIESGOS PSICOSOCIALES Y AUTOCUIDADO: TENSIONES Y CONVERGENCIAS EN LA PSICOLOGÍA CLÍNICA Y PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL. REVISTA LIMINALES. ESCRITOS SOBRE PSICOLOGÍA Y SOCIEDAD, 10(20), 41–68. [HTTPS://DOI.ORG/10.54255/LIM.VOL10.NUM20.417](https://doi.org/10.54255/LIM.VOL10.NUM20.417)
- JOSÉ RONDÓN VALERO PSICOLOGÍA, E., & JOSÉ RONDÓN VALERO, E. (2019). PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL COMO COMPONENTE DETERMINANTE DE LA GERENCIA INTERDISCIPLINARIA. REVISTA SCIENTIFIC, 4(14), 101–119. [HTTPS://DOI.ORG/10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.2542-2987.2019.4.14.5.101-119](https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.5.101-119)

- MEJÍA, I. A. O., MORALES, S. C., ORELLANA, P. C., & LORENZO, A. F. (2017). EFECTO DE LAS ACTIVIDADES FÍSICAS EN LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL. REVISTA CUBANA DE MEDICINA GENERAL INTEGRAL, 33(3), 342–351. [HTTP://SCIELO.SLD.CU](http://scielo.sld.cu)[HTTP://SCIELO.SLD.CU](http://scielo.sld.cu)343
- MOREIRA, D., & RODRÍGUEZ-ÁLAVA, A. (2021). ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DEL CUERPO DE BOMBEROS. REVISTA CIENTÍFICA ARBITRADA EN INVESTIGACIONES DE LA SALUD GESTAR. ISSN: 2737-6273., 4(8 ED. ESP.), 212–228.
- NARANJO PEREIRA, M. L. (2009). UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. REVISTA EDUCACIÓN, 33(2), 171. [HTTPS://DOI.ORG/10.15517/REVEDU.V33I2.511](https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.511)
- POZO, L. F. T., PALACIOS, V. A. F., & ÁLVAREZ, M. DE LOS Á. M. (2020). BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES NO PROFESIONALES DE LA CIUDAD DE AMBATO, APLICANDO EL CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL DE GOLDBERG GHQ-12. CIENCIA DIGITAL, 4(1.1.), 32–44. [HTTPS://DOI.ORG/10.33262/CIENCIADIGITAL.V4I1.1.1162](https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v4i1.1.1162)
- ROLDÁN BAZURTO, M. A., & DÍAZ MACÍAS, T. M. (2021). AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS POR TELETRABAJO EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA EMILIO BOWEN ROGGIERO . DOMINIO DE LAS CIENCIAS, ISSN-E 2477-8818, VOL. 7, NO. EXTRA-1, 2021 (EJEMPLAR DEDICADO A: FEBRERO ESPECIAL 2021),
- RUIZ, S. M., & BUCARAMANGA, G. (2023). REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LITERATURA SOBRE EL ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA EN LOS AÑOS 2017 A 2023. UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA, FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, PSICOLOGÍA, BUCARAMANGA . [HTTPS://HDL.HANDLE.NET/20.500.12494/53385](https://hdl.handle.net/20.500.12494/53385)
- VIDAL LACOSTA, V. (2019). EL ESTRÉS LABORAL: ANÁLISIS Y PREVENCIÓN. REVISTA IBEROAMERICA DE PRODUCCIÓN ACADÉMICA Y GESTIÓN EDUCATIVA, 5, 1–176. [HTTPS://ELIBRO.NET/ES/LC/UCUAUHEMOC/TITULOS/113362](https://elibro.net/es/lc/ucuaudemoc/titulos/113362)
- VIDOTTI, V., MARTINS, J. T., GALDINO, M. J. Q., RIBEIRO, R. P., ROBAZZI, M. L. DO C. C., VIDOTTI, V., MARTINS, J. T., GALDINO, M. J. Q., RIBEIRO, R. P., & ROBAZZI, M. L. DO C. C. (2019). SÍNDROME DE BURNOUT, ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN

TRABAJADORES DE ENFERMERÍA. ENFERMERÍA GLOBAL, 18(55), 344–376.  
[HTTPS://DOI.ORG/10.6018/EGLOBAL.18.3.325961](https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961)

YUGLA LEMA, D. A. (2016). EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA AGENCIA NACIONAL DE TRÁNSITO DEL CENTRO DE ATENCIÓN CIUDADANA “EL ROSAL” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA, PROVINCIA DE COTOPAXI, EN EL PERÍODO ENERO - MARZO DEL 2015 Y SU DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.  
[HTTP://LOCALHOST/HANDLE/27000/6451](http://localhost/handle/27000/6451)

ANDRADE, J., & RIVERA, R. (2019). LA INVESTIGACIÓN: UNA PERSPECTIVA RELACIONAL.

BLANCO, N., & PIRELA, J. (2022). LA COMPLEMENTARIEDAD METODOLÓGICA: ESTRATEGIA DE INTEGRACIÓN DE ENFOQUES EN LA INVESTIGACIÓN SOCIAL. OBTENIDO DE  
[HTTPS://ESPACIOSPUBLICOS.UAEMEX.MX/ARTICLE/VIEW/19296](https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19296)

CASTAÑEDA, M. (2022). LA CIENTIFICIDAD DE METODOLOGÍAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y EMERGENTES. OBTENIDO DE  
[HTTP://WWW.SCIELO.ORG.PE/SCIELO.PHP?SCRIPT=SCI\\_ARTTEXT&PID=S2223-25162022000100006](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2223-25162022000100006)

FINOL, M., & VERA, J. (2019). OBTENIDO DE  
[HTTPS://REVISTAS.TEC.AC.CR/INDEX.PHP/MATEMATICA/ARTICLE/VIEW/2296](https://revistas.tec.ac.cr/index.php/matematica/article/view/2296)

GARCIA, O., & LÓPEZ, S. (2022). LA DIMENSIÓN FILOSÓFICA EN LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA:

RAMOS, C. (2021). EDITORIAL: DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL. OBTENIDO DE  
[HTTPS://WWW.CIENCIAMERICA.EDU.EC/INDEX.PHP/UTI/ARTICLE/VIEW/356](https://www.cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/356)

REALES, L., & ROBALINO, G. (2022). EL MUESTREO INTENCIONAL NO PROBABILÍSTICO COMO HERRAMIENTA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA EN CARRERAS DE CIENCIAS DE LA SALUD.

ROJAS, J., FLORES, G., & CUAYA, I. (2021). PRINCIPALES ASPECTOS METODOLÓGICOS EN EL ESTUDIO DEL ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL UNIVERSITARIO: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. OBTENIDO DE  
[HTTP://WWW.SCIELO.ORG.PE/SCIELO.PHP?PID=S2223-25162021000100002&SCRIPT=SCI\\_ARTTEXT&TLNG=PT](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s2223-25162021000100002&script=sci_arttext&tlng=pt)

ROPERT, T., CARVALHO, L., & PELLICER, I. (2022). MICROPOLÍTICAS DEL MOVIMIENTO: APORTES METODOLÓGICOS DESDE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA CRÍTICA . OBTENIDO DE [HTTPS://REVISTES.UB.EDU/INDEX.PHP/ANUARIO - PSICOLOGIA/ARTICLE/VIEW/33021](https://revistes.ub.edu/index.php/anuario-psicologia/article/view/33021)

VALENCIA, M. (2021). LA DIMENSIÓN ÉTICO-POLÍTICA DEL TRABAJO SOCIAL. OBTENIDO DE [HTTP://WWW.SCIELO.ORG.CO/SCIELO.PHP?PID=S2011-45322021000100241&SCRIPT=SCI\\_ARTTEXT](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-45322021000100241&script=sci_arttext)

CABRERA, C. (2022). CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL. OBTENIDO DE [HTTPS://REPOSITORIO.UCV.EDU.PE/HANDLE/20.500.12692/87323](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87323)

OTZEN, T., & MANTEROLA, C. (2019). TÉCNICAS DE MUESTREO SOBRE UNA POBLACIÓN A ESTUDIO. OBTENIDO DE [HTTPS://SCIELO.CONICYT.CL/SCIELO .PHP?PID=S0717-95022017000100037&SCRIPT=SCI\\_ABSTRACT](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_abstract)

VAZ, A. (2006). ESTUDIOS PSICOMÉTRICOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (WHOQOL-100). OBTENIDO DE [HTTPS://ESTUDOGERAL.UC.PT/BITSTREAM/10316/21540/1/2006%20ESTUDOS%20PSICOM%3%A9TRICOS%20DO%20WHOQOL-100.PDF](https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/21540/1/2006%20ESTUDOS%20PSICOM%3%A9TRICOS%20DO%20WHOQOL-100.PDF)

ACOSTA CARRILLO. (2021). PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES - GABIELA TOPA CANTISANO, JUAN ANTONIO MORIANO LEÓN, ANA LAGUÍA GONZÁLEZ, CRISTINA GARCÍA-AEL, FERNANDO MOLERO ALONSO - GOOGLE LIBROS. [HTTPS://BOOKS.GOOGLE.ES/BOOKS?HL=ES&LR=&ID=8CX1EAAAQBAJ&OI=FND &PG=PA3&DQ=+ARTICULOS+ESTE+ESTUDIO+SE+CENTRA+EN+LA+PSICOLOG%3%ADA+ORGANIZACIONAL,+UN+%3%A1REA+DENTRO+DEL+CAMPO+DEL+COMPORTAMIENTO+Y+DESARROLLO+ORGANIZACIONAL.+DEBIDO+A+ESO,+ES+IMPORTANTE+RECONOCER+QUE+LA+PSICOLOG%3%ADA+ORGANIZACIONAL+SE+DEDICA+AL+AN%3%A1LISIS+DEL+COMPORTAMIENTO+HUMANO+EN+EL+ENTORNO+LABORAL+Y+ORGANIZACIONAL.+SU+PRINCIPAL+OBJETIVO+ES+COMPRENDER+EL+COMPORTAMIENTO+TANTO+INDIVIDUAL+COMO+GRUPAL+DE+LAS+PERSONAS+DENTRO+DE+LAS+ORGANIZACIONES,+AS%3%AD+COMO+COMPRENDER+C%3%B3MO+LOS+FACTORES+ORGANIZACIONALES+AFECTAN+EL+COMPORTAMIENTO+Y+EL+BIENESTAR+DE+LOS+EMPLEADOS&OTS=M1\\_BQN03s\\_&SIG=WZH6C7UQCAYYY-S8BN-0OXMVP6C#V=ONEPAGE&Q&F=FALSE](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8CX1EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=+ARTICULOS+ESTE+ESTUDIO+SE+CENTRA+EN+LA+PSICOLOG%3%ADA+ORGANIZACIONAL,+UN+%3%A1REA+DENTRO+DEL+CAMPO+DEL+COMPORTAMIENTO+Y+DESARROLLO+ORGANIZACIONAL.+DEBIDO+A+ESO,+ES+IMPORTANTE+RECONOCER+QUE+LA+PSICOLOG%3%ADA+ORGANIZACIONAL+SE+DEDICA+AL+AN%3%A1LISIS+DEL+COMPORTAMIENTO+HUMANO+EN+EL+ENTORNO+LABORAL+Y+ORGANIZACIONAL.+SU+PRINCIPAL+OBJETIVO+ES+COMPRENDER+EL+COMPORTAMIENTO+TANTO+INDIVIDUAL+COMO+GRUPAL+DE+LAS+PERSONAS+DENTRO+DE+LAS+ORGANIZACIONES,+AS%3%AD+COMO+COMPRENDER+C%3%B3MO+LOS+FACTORES+ORGANIZACIONALES+AFECTAN+EL+COMPORTAMIENTO+Y+EL+BIENESTAR+DE+LOS+EMPLEADOS&ots=M1_BQN03s_&sig=WZH6C7UQCAYYY-S8BN-0OXMVP6C#v=onepage&q&f=false)

- CAMPOS SCOTTI, C. M. (2020). REVISIÓN TEÓRICA: EL CONCEPTO DE LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES Y ANÁLISIS DE DIFERENTES MODELOS. [HTTPS://REPOSITORI.UJI.ES/XMLUI/BITSTREAM/HANDLE/10234/191951/TFG\\_20\\_20\\_CAMPOS%20SCOTTI\\_CARLA\\_MARIA.PDF?SEQUENCE=1&ISALLOWED=Y](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/191951/TFG_20_20_CAMPOS%20SCOTTI_CARLA_MARIA.PDF?SEQUENCE=1&ISALLOWED=Y)
- HUANCA-AROHUANCA, J. W., ASQUI MANZANO, M. L., MAMANI JILAJA, D., MAMANI-COAQUIRA, H., HUAYANCA MEDINA, P. C., CHARAJA CUTIPA, F., HUANCA-AROHUANCA, J. W., ASQUI MANZANO, M. L., MAMANI JILAJA, D., MAMANI-COAQUIRA, H., HUAYANCA MEDINA, P. C., & CHARAJA CUTIPA, F. (2021). HABILIDADES LINGÜÍSTICAS Y COMPRENSIÓN LECTORA EN LA OQUEDAD DEL SIGLO XXI: UNA MIRADA A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICA DE PUNO - PERÚ. HORIZONTES REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, 5(18), 537–555. [HTTPS://DOI.ORG/10.33996/REVISTAHORIZONTES.V5I18.194](https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i18.194)
- JORGE ORTIZ PINILLA, A. F. O. R. (2021). VISTA DE ¿PEARSON Y SPEARMAN, COEFICIENTES INTERCAMBIABLES? [HTTPS://REVISTAS.USANTOTOMAS.EDU.CO/INDEX.PHP/ESTADISTICA/ARTICLE/VIEW/6769/6315](https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/estadistica/article/view/6769/6315)
- MIRANDA BELTRÁN, S., ORTIZ BERNAL, J. A., MIRANDA BELTRÁN, S., & ORTIZ BERNAL, J. A. (2020). LOS PARADIGMAS DE LA INVESTIGACIÓN: UN ACERCAMIENTO TEÓRICO PARA REFLEXIONAR DESDE EL CAMPO DE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA. RIDE. REVISTA IBEROAMERICANA PARA LA INVESTIGACIÓN Y EL DESARROLLO EDUCATIVO, 11(21), 113. [HTTPS://DOI.ORG/10.23913/RIDE.V11I21.717](https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717)
- OROZCO HENRY, & LAMBERTO JOHN. (2022). VISTA DE LA ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA: CONSIDERACIONES DESDE EL ÁREA EDUCATIVA. [HTTPS://PERSPECTIVAS.UNERMB.WEB.VE/INDEX.PHP/PERSPECTIVAS/ARTICLE/VIEW/355/512](https://perspectivas.unermb.web.ve/index.php/perspectivas/article/view/355/512)
- ACOSTA CARRILLO. (2021). PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES - GABIELA TOPA CANTISANO, JUAN ANTONIO MORIANO LEÓN, ANA LAGUÍA GONZÁLEZ, CRISTINA GARCÍA-AEL, FERNANDO MOLERO ALONSO - GOOGLE LIBROS. [HTTPS://BOOKS.GOOGLE.ES/BOOKS?HL=ES&LR=&ID=8CX1EAAAQBAJ&OI=FND&PG=PA3&DQ=+ARTICULOS+ESTE+ESTUDIO+SE+CENTRA+EN+LA+PSICOLOG%C3%ADA+ORGANIZACIONAL,+UN+%C3%A1REA+DENTRO+DEL+CAMPO+DEL+COMPORTAMIENTO+Y+DESARROLLO+ORGANIZACIONAL.+DEBIDO+A+ESO,+ES+I](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8CX1EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=+ARTICULOS+ESTE+ESTUDIO+SE+CENTRA+EN+LA+PSICOLOG%C3%ADA+ORGANIZACIONAL,+UN+%C3%A1REA+DENTRO+DEL+CAMPO+DEL+COMPORTAMIENTO+Y+DESARROLLO+ORGANIZACIONAL.+DEBIDO+A+ESO,+ES+I)

MPORTANTE+RECONOCER+QUE+LA+PSICOLOG%3%ADA+ORGANIZACIONAL+S  
E+DEDICA+AL+AN%3%A1LISIS+DEL+COMPORTAMIENTO+HUMANO+EN+EL+E  
NTORNO+LABORAL+Y+ORGANIZACIONAL.+SU+PRINCIPAL+OBJETIVO+ES+COMP  
RENDER+EL+COMPORTAMIENTO+TANTO+INDIVIDUAL+COMO+GRUPAL+DE +LA  
S+PERSONAS+DENTRO+DE +LAS+ORGANIZACIONES,+AS%3%AD+COMO+COMP  
RENDER+C%3%B3MO +LOS+FACTORES+ORGANIZACIONALES +AFECTAN+EL+CO  
MPORTAMIENTO+Y+EL+BIENESTAR+DE+LOS+EMPLEADOS&OTS=M1\_BQN03s\_&  
SIG=WZH6C7UQCAYYY-S8BN-0OXMVP6C#V=ONEPAGE&Q&F=FALSE

CAMPOS SCOTTI, C. M. (2020). REVISIÓN TEÓRICA: EL CONCEPTO DE LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES Y ANÁLISIS DE DIFERENTES MODELOS. [HTTPS://REPOSITORI.UJI.ES/XMLUI/BITSTREAM/HANDLE/10234/191951/TFG\\_2020\\_CAMPOS%20SCOTTI\\_CARLA\\_MARIA.PDF?SEQUENCE=1&ISALLOWED=Y](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/191951/TFG_2020_CAMPOS%20SCOTTI_CARLA_MARIA.PDF?SEQUENCE=1&ISALLOWED=Y)

HUANCA-AROHUANCA, J. W., ASQUI MANZANO, M. L., MAMANI JILAJA, D., MAMANI-COAQUIRA, H., HUAYANCA MEDINA, P. C., CHARAJA CUTIPA, F., HUANCA- AROHUANCA, J. W., ASQUI MANZANO, M. L., MAMANI JILAJA, D., MAMANI-COAQUIRA, H., HUAYANCA MEDINA, P. C., & CHARAJA CUTIPA, F. (2021). HABILIDADES LINGÜÍSTICAS Y COMPRENSIÓN LECTORA EN LA OQUEDAD DEL SIGLO XXI: UNA MIRADA A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICA DE PUNO - PERÚ. HORIZONTES REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, 5(18), 537–555. [HTTPS://DOI.ORG/10.33996/REVISTAHORIZONTES.V5I18.194](https://doi.org/10.33996/REVISTAHORIZONTES.V5I18.194)

JORGE ORTIZ PINILLA, A. F. O. R. (2021). VISTA DE ¿PEARSON Y SPEARMAN, COEFICIENTES INTERCAMBIABLES? [HTTPS://REVISTAS.USANTOTOMAS .EDU.CO/INDEX.PHP/ESTADISTICA/ARTICLE/VIEW/6769/6315](https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/estadistica/article/view/6769/6315)

MIRANDA BELTRÁN, S., ORTIZ BERNAL, J. A., MIRANDA BELTRÁN, S., & ORTIZ BERNAL, J. A. (2020). LOS PARADIGMAS DE LA INVESTIGACIÓN: UN ACERCAMIENTO TEÓRICO PARA REFLEXIONAR DESDE EL CAMPO DE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA. RIDE. REVISTA IBEROAMERICANA PARA LA INVESTIGACIÓN Y EL DESARROLLO EDUCATIVO, 11(21), 113. [HTTPS://DOI.ORG/10.23913/RIDE.V11I21.717](https://doi.org/10.23913/RIDE.V11I21.717)

OROZCO HENRY, & LAMBERTO JOHN. (2022). VISTA DE LA ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA: CONSIDERACIONES DESDE EL ÁREA EDUCATIVA .  
[HTTPS://PERSPECTIVAS.UNERMB.WEB.VE/INDEX.PHP/PERSPECTIVAS/ARTICLE/VIEW/355/512](https://perspectivas.unermb.web.ve/index.php/perspectivas/article/view/355/512)

ÁVILA , E. (2022). *SCIELO*. OBTENIDO DE  
[HTTP://WWW.SCIELO.ORG.BO/SCIELO.PHP?PID=S2225-87872022000100006&SCRIPT=SCI\\_ARTTEXT](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2225-87872022000100006&script=sci_arttext)

JACOME , K., & OÑA, M. (2019). *ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN DEL DESGASTE LABORAL (SÍNDROME DE BURNOUT)*. OBTENIDO DE  
[HTTPS://DSPACE.UPS.EDU.EC/HANDLE/123456789/17977](https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/17977)

## **AGRADECIMIENTOS.**

Expreso mi gratitud a Dios por otorgarme sabiduría y conocimiento a lo largo de este proceso académico, y a mi familia por su paciencia y apoyo incondicional. Agradezco a esta distinguida universidad por brindarme la oportunidad de convertirme en un profesional destacado en mi pasión. También doy las gracias a todos los profesores que contribuyeron a mi formación profesional, especialmente a mi Docente Tutor Mg. Paul Acosta, quien me asistió en mi trabajo de titulación.

## **DEDICATORIA.**

Quiero dedicar mi trabajo primeramente Dios, ya es un pilar fundamental en vida y gracias a su sabiduría y fuerza me ayudo a poder sobresalir de las diversas adversidades que se presentó a lo largo de mi carrera universitaria. De la misma manera agradecer a mi Padre Cesar cuya guía, sabiduría y coraje han sido una fuente constante de inspiración y apoyo incondicional, a mis hermanos Patricio y Marcelo por ser el apoyo incondicional y sincero durante toda mi vida, A mis amigos de la universidad por su colaboración y camaradería, que han hecho de esta experiencia un viaje inolvidable

Finalmente quiero Dedicar mi trabajo a mi madre Rosa, que aunque ya no se encuentre conmigo, su amor y enseñanzas siguen siendo mi fuerza y motivación para seguir superándome día tras día. A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento por estar a mi lado durante esta etapa tan significativa de mi vida.

*Alex Daniel Cunalata*

A mi familia y amigos, gracias por su amor y apoyo incondicional a lo largo de este camino. Su paciencia, comprensión y aliento constante han sido esenciales para la realización de esta tesis. Agradezco de todo corazón a cada uno de ustedes por estar siempre a mi lado, brindándome la fuerza necesaria para seguir adelante. Sin su respaldo, este logro no habría sido posible.

*Cristian Villagomez Changoluisa*

**ANEXOS.**

[HTTPS://DRIVE.GOOGLE.COM/DRIVE/FOLDERS /1vBcSqC6Ed9QZVJeO1ZE\\_NKWwH3U  
OTTGWC?USP=SHARING](https://drive.google.com/drive/folders/1vBcSqC6Ed9QZVJeO1ZE_NKWwH3UOTTGWC?usp=sharing)