



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA
FACULTAD DE INGENIERÍAS
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

TEMA:

**ESTUDIO DE LA RELACIÓN ENTRE EL RIESGO PSICOSOCIAL Y EL
ESTRÉS LABORAL EN LA PLANTA CENTRAL DE GAD PROVINCIAL DE
PASTAZA**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Ingeniero Industrial.

Autor

Quituzaca Castro Nadia Antonella

Tutor

PhD. Buele León Jorge Luis

AMBATO– ECUADOR
2025

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

Yo, Quituzaca Castro Nadia Antonella, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre **“ESTUDIO DE LA RELACIÓN ENTRE EL RIESGO PSICOSOCIAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN LA PLANTA CENTRAL DE GAD PROVINCIAL DE PASTAZA.”**, como requisito para optar al grado de Ingeniero Industrial y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad 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 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 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 05 días del mes de agosto de 2025, firmo conforme:

Autor: Quituzaca Castro Nadia Antonella

Firma:

Número de Cédula: 1600506636

Dirección: Puyo

Correo Electrónico: anto25quituzaca@gmail.com

Teléfono: 0995319726

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “**ESTUDIO DE LA RELACIÓN ENTRE EL RIESGO PSICOSOCIAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN LA PLANTA CENTRAL DE GAD PROVINCIAL DE PASTAZA.**” presentado por Quituzaca Castro Nadia Antonella, para optar por el Título de Ingeniero Industrial.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Titulación 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, 05 de agosto 2025

.....

PhD. Buele León Jorge Luis

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

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

Ambato, 05 de agosto 2025.

.....
Quituzaca Castro Nadia Antonella
C.I.: 1600506636

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: **ESTUDIO DE LA RELACIÓN ENTRE EL RIESGO PSICOSOCIAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN LA PLANTA CENTRAL DE GAD PROVINCIAL DE PASTAZA**, previo a la obtención del Título de Ingeniero Industrial, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Titulación.

Ambato, 05 de agosto 2025.

.....

Mgtr. Cáceres Miranda Lorena Elizabeth

LECTORA

.....

Mgtr. Lara Calle Andrés Rogelio

LECTOR

DEDICATORIA

Para la mujer que me dio la vida y también las alas para volar.

Mami Normita por ser mi guía, mi fortaleza, mi ejemplo de vida. Gracias por enseñarme con tu esfuerzo silencioso, con tus sacrificios invisibles, con tu amor incondicional y tu fe inquebrantable en mí. Porque, aunque muchas veces callaste tus propias necesidades, nunca dudaste en darme todo lo que estaba a tu alcance para que yo pudiera llegar hasta aquí.

Tus palabras de aliento, tus oraciones constantes, tus abrazos en los momentos de agotamiento han sido el pilar que me sostuvo cuando quise rendirme. Este título no es solo mío, es también tuyo, porque detrás de cada logro mío hay una madre que nunca dejó de creer.

A quien me enseñó que la disciplina y el compromiso abren puertas.

Papa Marquito gracias por tu apoyo firme, tu ejemplo de responsabilidad. Tu presencia me dio seguridad y tus consejos me ayudaron a tomar decisiones importantes en este camino.

Mi compañero de vida que ha estado en cada momento.

Sebastián gracias por caminar a mi lado, por entender mis ausencias, por levantarme con tu ternura y recordarme cada día por qué valía la pena continuar. Tu amor me sostuvo y tu compañía le dio sentido a este proceso.

A ustedes, mi familia, gracias por ser mi base. Este título lo logré con ustedes, por ustedes y para ustedes.

¡Con amor Anto!

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más profundo agradecimiento a cada uno de mis docentes, quienes a lo largo de esta carrera sembraron en mí no solo conocimientos, sino también valores, disciplina y pasión por la Ingeniería Industrial.

Gracias por compartir con generosidad su experiencia, por exigir lo mejor de mí, por su dedicación en cada clase, y por acompañarme con paciencia y compromiso en este proceso formativo. Cada lección impartida, cada palabra de aliento, cada crítica constructiva, fueron esenciales para mi crecimiento académico y personal.

A quienes, más allá del aula, se convirtieron en guías, referentes y fuentes de inspiración: gracias por dejar huella en mi camino. Este logro también es reflejo de su vocación y entrega.

Gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN DE LECTORES	v
DEDICATORIA.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
ABSTRACT.....	xiii

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Introducción	1
Problematización	6
Antecedentes	8
Justificación.....	9
Objetivo general	11
Objetivos Específicos	11

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

Área de estudio.....	12
Enfoque.....	12
Justificación de la metodología.....	13
Diseño del trabajo.....	15
Operacionalización de las Variables	15
Procedimiento para obtención y análisis de datos.....	17
Dimensión 2. D2. Desarrollo de competencias.....	20
Dimensión 3. D3. Liderazgo.....	20
Dimensión 4. D4. Margen de acción y control	21
Dimensión 5. D5. Organización del trabajo.....	21
Dimensión 6. D6. Recuperación.....	22
Dimensión 7. D7. Soporte y apoyo.....	22
Dimensión 8. D8. Otros puntos importantes.....	23
Proceso de selección de estadístico de correlación.....	34

Población y muestra	36
Hipótesis General	37

CAPÍTULO III

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Resultados de la investigación	38
--------------------------------------	----

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Interpretación de resultados	48
Resultados de correlación entre las dimensiones de las variables de estudio	49
Estudio correlacional entre dimensiones de las variables de estudio.....	50
Contraste con otras investigaciones	63
Verificación de la hipótesis.....	64

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	67
Recomendaciones	68
Bibliografía.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Información de la investigación.....	12
Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente.....	15
Tabla 3. Operacionalización de la variable dependiente.....	16
Tabla 4. Valoración del riesgo.....	27
Tabla 5. Escala de ponderación para el nivel de estrés.....	34
Tabla 6. Variables sociodemográficas del estudio.....	39
Tabla 7. Resultados por dimensión.....	41
Tabla 8. Valores parciales y totales del riesgo psicológico.....	44
Tabla 9. Valores parciales y totales del estrés laboral.....	47
Tabla 10. Criterios para interpretar la correlación de Spearman.....	50
Tabla 11. Correlación entre Clima Organizacional y Dimensiones de Riesgo Psicosocial.....	51
Tabla 12. Correlación de Estructura Organizacional con Dimensiones de Riesgo Psicosocial.....	52
Tabla 13. Correlación de Territorio Organizacional con Dimensiones de Riesgo Psicosocial.....	53
Tabla 14. Correlación de Tecnología con Dimensiones de Riesgo Psicosocial.....	54
Tabla 15. Correlación entre Influencia del Líder y Dimensiones Psicosociales.....	55
Tabla 16. Correlación de Falta de Cohesión con Dimensiones de Riesgo Psicosocial.....	56
Tabla 17. Correlación de Respaldo del Grupo con Dimensiones de Riesgo Psicosocial.....	57
Tabla 18 con los datos totales de las variables principales de estudio.....	58
Tabla 19. Prueba de Normalidad.....	62
Tabla 20. Correlación entre Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral.....	62

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1. Árbol de Problemas	6
Imagen 2. Socialización del proceso de estudio en el GAD Provincial de Pastaza	39
Imagen 3. Taller de socialización del estudio	40
Imagen 4. Reunión para la estrategia de medición	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Resultado del riesgo ergonómico por dimensión.....	42
Gráfico 2. Resultado estrés laboral	45

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE INGENIERÍAS
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

TEMA: ESTUDIO DE LA RELACIÓN ENTRE EL RIESGO PSICOSOCIAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN LA PLANTA CENTRAL DE GAD PROVINCIAL DE PASTAZA.

AUTOR: Quituzaca Castro Nadia Antonella

TUTOR: PhD. Buele León Jorge Luis

RESUMEN EJECUTIVO

En el contexto de la Planta Central del GAD Provincial de Pastaza, la salud laboral ha cobrado una importancia creciente debido a la influencia de los factores psicosociales en el bienestar y desempeño de los trabajadores. El presente estudio tuvo como objeto analizar el riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral, utilizando para ello herramientas estadísticas descriptivas y análisis correlacional con el fin de diagnosticar la situación institucional y aportar insumos para su mejora. La metodología se basó en la aplicación del cuestionario CoPsoQ-istas21, validado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, para evaluar los riesgos psicosociales, así como herramientas psicométricas confiables para medir los niveles de estrés laboral. La muestra estuvo compuesta por 133 trabajadores de distintos departamentos de la planta. Los datos recolectados fueron analizados mediante estadística descriptiva y el coeficiente Rho de Spearman para determinar posibles correlaciones. Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores presentan niveles bajos o moderados de riesgo psicosocial, aunque se evidenciaron dimensiones críticas como el acoso laboral (con un 9% en nivel alto) y la carga y ritmo de trabajo, que requieren intervención prioritaria. En cuanto al estrés laboral, predominó un nivel intermedio, con variaciones hacia extremos bajos y altos. Sin embargo, el análisis correlacional evidenció un coeficiente de $\rho = 0,056$ con un valor $p = 0,519$, indicando que no existe una relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial global y el estrés laboral en esta muestra. Esta ausencia de relación sugiere la presencia de otros factores contextuales o personales que podrían estar influyendo de forma independiente. Se recomienda implementar medidas diferenciadas, tanto organizacionales como personales, que aborden las dimensiones críticas identificadas y fortalezcan las capacidades de afrontamiento del personal para mejorar la salud y el clima laboral de la institución.

DESCRIPTORES:

Clima organizacional, Evaluación correlacional, Estrés laboral, Riesgo psicosocial y Salud ocupacional

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF ENGINEERING

Industrial Engineering

AUTHOR: QUITUIZACA CASTRO NADIA ANTONELLA

TUTOR: PHD. BUELE LEON JORGE LUIS

ABSTRACT

STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOSOCIAL RISK AND WORK-RELATED STRESS AT THE CENTRAL PLANT OF THE PROVINCIAL GOVERNMENT OF PASTAZA

In the context of the Central Plant of the Provincial Government of Pastaza, occupational health has gained increasing importance due to the impact of psychosocial factors on employee well-being and performance. This study aimed to analyze psychosocial risk and its relationship with work-related stress, using descriptive statistical tools and correlational analysis to diagnose the institutional situation and provide input for improvement. The methodology was based on the application of the CoPsoQ-istas21 questionnaire, validated by the Ministry of Labor of Ecuador, to assess psychosocial risks, as well as reliable psychometric tools to measure levels of occupational stress. The sample consisted of 133 employees from various departments of the plant. The data collected were analyzed using descriptive statistics and Spearman's Rho coefficient to determine potential correlations. The results indicate that most workers experience low or moderate levels of psychosocial risk, although critical dimensions such as workplace harassment (with 9% at a high-risk level) and workload and pace of work require priority attention. Regarding work-related stress, intermediate levels were predominant, with some variations toward lower and higher extremes. However, the correlational analysis yielded a coefficient of $r = 0,056$ with a p -value = 0,519, indicating no statistically significant relationship between overall psychosocial risk and work-related stress in this sample. This lack of association suggests the influence of other contextual or personal factors acting independently. It is recommended to implement differentiated

KEYWORDS: Correlational assessment, Organizational climate, Occupational health, Psychosocial risk, Work-



strategies, both organizational and individual, to address the critical dimensions identified and strengthen employee coping abilities to enhance workplace health and organizational climate.

KEYWORDS: Correlational assessment, Organizational climate, Occupational health,

Psychosocial risk, Work-



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Introducción

La evaluación de la exposición a los factores de riesgo psicosocial ha ganado relevancia en los últimos años, consolidándose como una parte esencial del ámbito de la salud laboral. La importancia de la salud mental y el bienestar emocional se ha incrementado, especialmente en el contexto post-pandemia, donde los efectos psicológicos derivados de esta crisis global se han reflejado profundamente en la vida de las personas, particularmente en su desempeño laboral y calidad de vida. Guardia i Olmos et al. (2024) señalan que la pandemia de COVID-19 trajo consigo no solo desafíos físicos, sino también un aumento significativo en los niveles de ansiedad, estrés y otros trastornos psicosociales que afectaron a trabajadores de diversas áreas.

En este escenario, el riesgo psicosocial se refiere a aquellos factores relacionados con el trabajo que pueden generar efectos negativos en la salud mental de los empleados, tales como la sobrecarga laboral, la inseguridad en el empleo, la falta de control sobre las tareas, las malas relaciones laborales, entre otros. Estos factores pueden desencadenar estrés laboral, el cual se manifiesta como una respuesta fisiológica y emocional ante demandas que exceden la capacidad de los individuos para afrontarlas de manera adecuada. Los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral pueden ser determinantes en el desarrollo de diversas afecciones tanto físicas como mentales. Zapata-Constante & Riera-Vázquez (2024), advierten que estos factores pueden ocasionar trastornos como ansiedad, depresión, alteraciones del sueño y trastornos alimentarios, además de enfermedades más graves como hipertensión, enfermedades coronarias, accidentes cerebrovasculares, diabetes tipo 2, problemas gastrointestinales y respiratorios, trastornos

musculoesqueléticos y dolor crónico, así como problemas de conducta, agresividad y violencia.

Específicamente, en el sector industrial, los trabajadores están expuestos a riesgos psicosociales tales como sobrecarga de trabajo, falta de apoyo y reconocimiento, violencia laboral y carencia de recursos. Estas condiciones pueden desencadenar efectos negativos sobre la salud mental y física, como ansiedad, depresión, síndrome de agotamiento (burnout), fatiga, trastornos musculo esqueléticos y enfermedades cardiovasculares, entre otros. Los factores psicosociales han sido un tema extensamente tratado en la literatura a lo largo del tiempo. Tanto empresarios como académicos han trabajado en el diseño de estrategias orientadas a mejorar el bienestar de los trabajadores. Entre las acciones más comunes se incluyen ofrecer mejores salarios, proporcionar oportunidades de ascenso y mejorar la comunicación entre los compañeros de trabajo. Sin embargo, en tiempos recientes, se han propuesto enfoques más innovadores dentro de las empresas, como la implementación de horarios flexibles, la promoción de estilos de supervisión que fomenten la confianza entre empleados y supervisores, la selección del personal en función de ciertos rasgos de personalidad, y la distribución equitativa de la carga laboral para evitar sobrecargas. Todos estos factores contribuyen significativamente al aumento del estrés laboral en los trabajadores, afectando no solo su bienestar, sino también su rendimiento y productividad (Baldomar & Soliz Baldomar, n.d.).

El número de pacientes holandeses tratados en el Departamento de Emergencias (DE) por lesiones ha aumentado, pasando de 68,000 a 78,000 en los últimos años. Estos pacientes presentan alteraciones en el funcionamiento y problemas psicológicos, cuyas consecuencias pueden durar meses o incluso años. El Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT), en inglés Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD), es una barrera significativa para la recuperación, pudiendo persistir hasta 24 meses después de una lesión. Los factores de riesgo para el TEPT incluyen ser mujer, ser de menor edad, haber ingresado en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), y tener síntomas de ansiedad y depresión. Se sabe que la introversión y la baja evaluación en extraversión son predictores del TEPT, aunque la literatura sobre los rasgos de personalidad como predictores aún es limitada. Los pacientes diagnosticados con Trastorno Agudo de Estrés (TEA), en inglés Acute Stress Disorder (ASD), tienen mayor riesgo de desarrollar TEPT. Además, no se conocen

completamente los factores sociodemográficos y psicosociales asociados con el TEA y cómo influyen en la gravedad de los síntomas del TEPT (Visser et al., 2022).

El número de pacientes holandeses tratados en el Departamento de Emergencias (DE) por lesiones ha aumentado, pasando de 68,000 a 78,000 en los últimos años. Estos pacientes presentan alteraciones en el funcionamiento y problemas psicológicos, cuyas consecuencias pueden durar meses o incluso años. Visser et al. (2022), señalan que el Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT), en inglés *Post-Traumatic Stress Disorder* (PTSD), representa una barrera significativa para la recuperación, pudiendo persistir hasta 24 meses después de una lesión. Entre los factores de riesgo para el TEPT se encuentran ser mujer, ser de menor edad, haber ingresado en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), y presentar síntomas de ansiedad y depresión. También se ha identificado que la introversión y la baja puntuación en extraversión son predictores del TEPT, aunque la literatura sobre los rasgos de personalidad como predictores aún es limitada. Además, los pacientes diagnosticados con Trastorno Agudo de Estrés (TEA), en inglés *Acute Stress Disorder* (ASD), tienen mayor riesgo de desarrollar TEPT. Sin embargo, aún no se comprenden completamente los factores sociodemográficos y psicosociales asociados con el TEA ni su influencia en la gravedad de los síntomas del TEPT.

La Organización Mundial de la Salud OMS (2022) estima que alrededor de mil millones de personas a nivel mundial padecen alguna enfermedad mental. Durante la pandemia de COVID-19 en 2020, los casos de depresión y ansiedad aumentaron en más de un 25%. De forma paralela y estrechamente relacionada, la tasa de suicidios en España continuó en ascenso. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), (2023) en el año 2022 se registraron 4116 suicidios, lo que representa un incremento significativo respecto a los 3671 ocurridos en 2019.

En este contexto, los riesgos asociados a la salud mental y la necesidad de tratamientos adecuados han cobrado especial relevancia en el debate público, impulsando iniciativas en el ámbito de la salud pública, como la nueva estrategia de salud mental propuesta por el gobierno en 2023, que ha sido reconocida como una prioridad dentro del sistema sanitario. Por su parte, Sánchez-Holgado et al., (2025) en el Estudio Europeo de Epidemiología de los Trastornos Mentales, identificaron que el 15,7% de los hombres y el 22,9% de las mujeres en España han experimentado algún trastorno mental a lo largo de su vida. Se evidenció que las mujeres presentaban mayores niveles de ansiedad y

trastornos emocionales, mientras que los hombres mostraban una mayor prevalencia de trastornos por consumo de sustancias. Asimismo, se observó que las tasas de trastornos mentales eran más elevadas entre personas con bajo estatus socioeconómico (medido en términos de ingresos, educación y empleo) y más bajas entre las personas casadas en comparación con las solteras.

En los Estados Unidos de Norte América, Vivek, (2022), publicó el primer informe sobre salud mental y bienestar laboral, subrayando su relevancia en la salud pública. Señaló que debe ser una prioridad en las políticas organizacionales, por su impacto directo en el bienestar de los trabajadores. En este marco, la Encuesta de Trabajo en América™ 2023 de la APA reveló que el 92% de los empleados considera esencial que las empresas valoren y apoyen su salud mental. Pese a esta preocupación, el estrés laboral sigue siendo un problema: el 77% lo experimentó el último mes, y el 57% sufrió efectos negativos como agotamiento emocional (31%), desmotivación (26%) y deseo de renunciar (23%). También se reportaron baja productividad (20%), irritabilidad (19%) e ineficacia (18%). Estos datos reflejan la urgencia de abordar la salud mental en el trabajo para proteger el bienestar y el rendimiento de los empleados.

El estudio de (Naranjo, 2011) describe la interacción negativa entre las condiciones laborales y los factores humanos puede generar efectos perjudiciales en el rendimiento, la satisfacción y la salud de los trabajadores. En Colombia, la Resolución 2646 de 2008 define los factores de riesgo psicosocial como aquellos elementos intralaborales, extralaborales e individuales que, a través de percepciones y experiencias, impactan la salud y el desempeño de las personas. En respuesta a esta problemática, el Ministerio de la Protección Social estableció normativas para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo continuo de la exposición a estos riesgos en el entorno laboral, además de regular la determinación del origen de patologías relacionadas con el estrés ocupacional. A nivel latinoamericano, los factores de riesgo psicosocial han cobrado gran relevancia debido a su impacto en la salud mental y física de los trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aproximadamente el 30% de los trabajadores en América Latina experimentan estrés laboral crónico, lo que incrementa el riesgo de enfermedades cardiovasculares, trastornos de ansiedad y depresión.

En México, aproximadamente el 40% de los trabajadores padecen estrés laboral, lo que puede derivar en diversas enfermedades mentales, según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). La relación entre las condiciones laborales y los factores de riesgo psicosocial afecta negativamente la salud mental y emocional de los empleados, lo que resalta la necesidad de diagnósticos precisos mediante instrumentos adecuados. Ante esta problemática, diversos autores han instado al gobierno a fortalecer la seguridad y salud en el trabajo. En respuesta, la STPS desarrolló la Norma Oficial Mexicana NOM-035, que establece lineamientos para la identificación y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral.(Madero Gómez et al., 2024)

En Ecuador, la gestión de los riesgos psicosociales está regulada por un programa específico de prevención. Además, el país forma parte del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. La normativa nacional garantiza a los trabajadores el derecho a desempeñar sus funciones en un entorno libre de riesgos psicosociales y recibir protección frente a estos factores en su lugar de trabajo. Dentro del programa de prevención, se establece que los empleados deben participar en la identificación y evaluación de estos riesgos, colaborar en la definición de estrategias preventivas y correctivas, y contar con apoyo y tratamiento adecuado en caso de verse afectados por condiciones laborales adversas (Ministerio de Trabajo, 2022).

Los riesgos psicosociales son elementos derivados de la forma en que se organiza el trabajo y pueden impactar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores en aspectos físicos, psicológicos, emocionales, conductuales y sociales, llegando a manifestarse en síntomas como el estrés laboral.

En la Planta Central del GAD Provincial de Pastaza, este estudio busca identificar y analizar los riesgos psicosociales que pueden estar presentes en su entorno laboral, así como evaluar los niveles de estrés laboral entre sus trabajadores. A través de herramientas de evaluación validadas y entrevistas directas, se pretende obtener una visión integral sobre cómo estos factores afectan el bienestar de los empleados, la calidad de su trabajo y su salud en general.

El propósito de este análisis es no solo visibilizar la magnitud del estrés y los riesgos psicosociales en la planta, sino también crear conciencia en la entidad para que generen

estrategias y medidas preventivas que contribuyan a la creación de un ambiente laboral más saludable. Con ello, se buscará mejorar tanto el bienestar emocional de los trabajadores como la productividad y el rendimiento dentro de la organización, favoreciendo un entorno de trabajo más equilibrado y positivo.

Problematización.

A continuación, en la Imagen 1, se presenta el árbol de problema de estudio propuesto.



Imagen 1. Árbol de Problemas

Elaborado por: Quituzaca, Antonella (2025)

Análisis Crítico

La carga laboral excesiva en el GAD Provincial de Pastaza puede tener un impacto significativo en la eficiencia y el bienestar de los empleados. El agotamiento físico y mental que provoca no solo afecta la salud de los trabajadores, sino que también disminuye su capacidad para rendir de manera óptima. Esto se traduce en una reducción de la productividad, ya que los empleados no pueden mantener el mismo ritmo de trabajo a largo plazo sin una adecuada recuperación. El aumento de la probabilidad de cometer errores debido al cansancio y estrés laboral puede tener consecuencias graves, especialmente en tareas que requieren precisión o que impactan directamente en la comunidad. La falta de concentración y el agotamiento mental elevan el riesgo de fallos operativos, afectando tanto la calidad del trabajo como la imagen de la institución.

Si el GAD no toma medidas para regular y equilibrar la carga laboral, no solo se verán afectadas la moral y el compromiso del personal, sino también la eficiencia general de la institución.

Un ambiente laboral conflictivo en el GAD Provincial de Pastaza puede tener efectos devastadores tanto para los empleados como para la organización. La tensión constante entre los trabajadores genera un clima de desconfianza y negatividad, lo cual no solo afecta la dinámica del equipo, sino también el desempeño de cada individuo. La falta de comunicación efectiva en este entorno dificulta la cooperación entre los empleados, lo que retrasa proyectos y obstaculiza la toma de decisiones. La reducción de la satisfacción laboral es una consecuencia directa de un ambiente conflictivo. Cuando los empleados sienten que no se valora su trabajo o que están atrapados en un entorno hostil, su motivación se ve seriamente afectada. Esto no solo disminuye la calidad del trabajo, sino que también aumenta el estrés, lo que impacta negativamente en la salud mental y emocional de los empleados.

La falta de reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional en el GAD Provincial de Pastaza puede tener un impacto profundo y negativo en el bienestar de los empleados. Cuando los trabajadores no son valorados por sus esfuerzos y logros, la desmotivación se instala rápidamente. La falta de reconocimiento reduce el sentido de pertenencia y orgullo por el trabajo realizado, lo que afecta su compromiso organizacional. Un empleado desmotivado pierde el impulso para contribuir de manera significativa, lo que afecta directamente la productividad y la calidad del trabajo.

Además, la falta de desarrollo profesional impide que los empleados puedan crecer dentro de la organización. Sin la oportunidad de aprender nuevas habilidades o avanzar en su carrera, los trabajadores pueden sentir que su potencial no está siendo aprovechado, lo que desencadena sentimientos de frustración y estancamiento. Este vacío puede transformarse en ansiedad o incluso depresión, ya que los empleados no ven una proyección futura dentro de la institución.

Antecedentes.

En la investigación de Zapata-Constante et al., (2024) se determinó la relación entre determinaron la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los empleados del IESS Ambato. Para medir los factores de riesgo psicosocial, emplearon el “Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales” del Ministerio de Trabajo de Ecuador, mientras que para evaluar el estrés laboral utilizaron el “Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS”. La investigación se realizó con una muestra de 148 trabajadores. A través de la prueba de Chi-Cuadrado de Pearson obteniendo un valor de 0,035, se confirmó la hipótesis H1, que indica una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los empleados del IESS Ambato. Los resultados evidenciaron que estos factores pueden contribuir al desarrollo de enfermedades y al incremento del estrés en el entorno laboral.

Lara Brazantes realizó un estudio observacional de corte transversal para analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en 25 trabajadores del área comercial de un banco en Quito. Para la recolección de datos, se utilizaron el cuestionario de factores psicosociales (2004) y el cuestionario para la evaluación de estrés (1996). El análisis se llevó a cabo con el software SPSS, obteniendo mediana, rango intercuartil, frecuencias, porcentajes y significancia estadística mediante la prueba de chi cuadrado. Los resultados mostraron que el 56% de los participantes presentó altos niveles de exigencias laborales, mientras que el 16% registró un nivel alto de estrés laboral y el 56% un nivel bajo. Además, se identificó una relación estadística significativa ($p < 0,05$) entre el estrés laboral y factores como las condiciones del lugar de trabajo, el contenido y características de la tarea, el papel laboral, el desarrollo de la carrera y la satisfacción con la remuneración (Lara Brazantes, 2023)

En los trabajadores de una empresa de servicios múltiples en Lima, predomina un nivel medio de Estrés Laboral, con porcentajes que varían entre 47.1% y 57.8% en sus diversas dimensiones. Asimismo, se observa que el nivel medio de Factores de Riesgo Psicosocial también es predominante, destacándose en áreas como las condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel laboral, desarrollo de la carrera, interacción social, aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento, con porcentajes que oscilan entre 44.7% y 58.6%.

Además, se encuentra una correlación altamente significativa ($p < ,01$) y positiva entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial en estos trabajadores (Chávez Flores, 2022).

La investigación realizada en los trabajadores del área de logística y distribución de la Empresa Productos Familia Sancela del Ecuador S.A. reveló que el 70% de los empleados presenta un riesgo psicosocial moderado a alto, con factores clave como la carga de trabajo, participación o supervisión, tiempo de trabajo y demandas psicológicas influyendo en estos resultados. En particular, la carga de trabajo, relacionada con la alta presión, esfuerzo y dificultad de las tareas, podría estar generando daños en los empleados. En cuanto al estrés laboral, el 64% de los trabajadores muestra un nivel bajo de estrés, lo que indica una relación estrecha con su entorno y un bajo impacto en su desempeño. Sin embargo, algunos trabajadores con un nivel intermedio de estrés mencionan factores como la falta de cohesión, estructura organizacional y respaldo del grupo. La prueba de hipótesis, utilizando el coeficiente de Pearson, mostró una correlación baja de 0,035 entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral, sugiriendo que, aunque la relación no es fuerte, las variables sí influyen mutuamente (Lara-Calle & Prado, 2023)

Justificación

Una investigación futura sobre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el GAD Provincial de Pastaza tendría una gran **importancia**, ya que permitiría identificar y comprender de manera más profunda cómo los factores laborales impactan en el bienestar y desempeño de los empleados a largo plazo, será esencial realizar un seguimiento constante de las condiciones laborales y ajustar las políticas para mitigar los riesgos psicosociales, promoviendo un entorno laboral más saludable y productivo. Además, los resultados de dicha investigación podrían servir como base para diseñar e implementar programas de intervención que prevengan el agotamiento y el estrés, mejorando tanto la salud mental como física de los empleados.

El **impacto** de una investigación sobre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el GAD Provincial de Pastaza sería significativo tanto para los empleados como para la institución en su conjunto. Al identificar y abordar los factores de riesgo, se podría reducir la

incidencia de problemas de salud relacionados con el trabajo, como el agotamiento, la ansiedad o la depresión, lo que mejoraría el bienestar de los empleados. A su vez, esto podría traducirse en una mayor satisfacción y compromiso, disminuyendo la rotación del personal y el ausentismo. En términos organizacionales, el impacto sería igualmente positivo, ya que la implementación de medidas correctivas basadas en los hallazgos de la investigación aumentaría la productividad, la calidad del trabajo y la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos de la institución.

La **utilidad** de investigar sobre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el GAD Provincial de Pastaza radicaría en la capacidad de generar datos específicos que guíen la implementación de políticas de salud ocupacional más efectivas. Los resultados permitirían identificar las principales áreas de riesgo dentro de la organización, lo que facilitaría la creación de estrategias personalizadas para mejorar las condiciones laborales, reducir el estrés y optimizar la carga de trabajo. Además, los hallazgos podrían ser utilizados para diseñar programas de capacitación y bienestar que fomenten un ambiente laboral más equilibrado y saludable, lo cual beneficiaría tanto a los empleados como a la institución.

Los principales **beneficiarios** de la investigación sobre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el GAD Provincial de Pastaza serían los propios empleados, quienes experimentarían la realidad de la presencia del estrés laboral, generando conciencia en los trabajadores para que sean partícipes de las posibles mejoras que se puedan implementar a futuro.

El GAD Provincial de Pastaza considera un trabajo **factible** ya que la institución permitirá toda la información necesaria y cuenta con una estructura organizacional estable y recursos humanos capacitados para llevar a cabo el estudio. La recopilación de datos podría realizarse de manera eficiente mediante encuestas y entrevistas aplicadas a los empleados, utilizando herramientas y cuestionarios estandarizados validados en investigaciones previas. Las recomendaciones derivadas de la investigación podrían guiar a la institución.

Objetivo general:

Analizar el riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en la Planta Central de GAD Provincial de Pastaza mediante estadística descriptiva y correlacional para diagnosticar la situación de la institución.

Objetivos Específicos:

Establecer los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de los diferentes departamentos de la Planta Central de GAD Provincial de Pastaza, a través de encuestas con el cuestionario del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Evaluar los niveles de estrés laboral en los empleados de la planta, mediante la aplicación de herramientas psicométricas validadas, para la recopilación de datos sobre síntomas relacionados con el estrés y su impacto en el rendimiento y satisfacción laboral.

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la Planta Central del GAD Provincial de Pastaza, dar a conocer los resultados a la entidad para que desarrollen mejoras que reduzcan la presencia del riesgo psicosocial y del estrés laboral.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

Área de estudio

La investigación necesita recopilar información vinculada al dominio, la línea y el campo de estudio, así como al área, aspecto, objeto y período de ejecución, considerando cada uno dentro de su respectivo contexto como se presenta en la tabla 1.

Tabla 1.-Información de la investigación

Área de estudio	Delimitación del objeto de estudio
Dominio:	La sociedad y tecnología
Línea de investigación:	Seguridad, salud laboral y ambiente.
Campo:	Ingeniería Industrial
Área:	Organizacional
Aspecto:	Riesgo psicosocial y estrés laboral
Objeto de estudio:	El Riesgo psicosocial y el estrés laboral de la planta central del GAD Provincial de Pastaza
Periodo de análisis	Abril– Agosto 2025

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

Enfoque

El enfoque cuantitativo busca entender la realidad a través de números. Parte de una idea inicial que se convierte en preguntas concretas, y a partir de ellas se formulan hipótesis que se quieren comprobar. Para lograrlo, se recopilan datos numéricos de manera ordenada, utilizando encuestas, experimentos o instrumentos estandarizados. Luego, estos datos se analizan con herramientas estadísticas para identificar patrones o comportamientos dentro de una población. Este enfoque se basa en la lógica y en un método estructurado que permite llegar a conclusiones claras, confiables y aplicables a

otros contextos. Es especialmente útil en áreas como las ciencias exactas y la salud, donde se requiere precisión, objetividad y evidencia sólida para tomar decisiones o validar teorías (Medina Romero et al., 2023), la investigación se sustenta en un enfoque cuantitativo, debido a que se centra en la obtención y análisis de datos numéricos que permiten abordar de manera objetiva y sistemática el fenómeno de estudio. La aplicación de instrumentos estructurados a los trabajadores facilitará la recopilación de información concreta sobre la presencia de factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés laboral en su entorno de trabajo. Estos datos serán procesados mediante técnicas estadísticas que proporcionarán evidencias claras para evaluar la hipótesis formulada, permitiendo su validación.

Justificación de la metodología

Desde el enfoque de la ingeniería industrial, el presente proyecto técnico se enmarca en una investigación de tipo exploratoria, ya que busca identificar y comprender los factores que originan o agravan el problema estudiado, en este caso, los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el entorno organizacional. Este tipo de investigación es fundamental en las etapas iniciales del análisis, pues permite ampliar el panorama de comprensión del sistema de trabajo, facilitando la formulación de hipótesis y el diseño de estrategias de mejora. Paralelamente, la investigación posee un carácter descriptivo, dado que se orienta al análisis detallado de variables mediante la recopilación y organización de información empírica y documental. Esta información se centra en la descripción de conceptos clave relacionados con la salud ocupacional, los riesgos psicosociales y el impacto del estrés en los procesos laborales. Además, se apoya en fuentes secundarias, tales como normativas, estudios previos y guías técnicas, que permiten sustentar el análisis y establecer una base sólida para el desarrollo de intervenciones efectivas dentro del entorno productivo.

El método de investigación empleado es de tipo de campo, ya que implica la recolección directa de información en el entorno donde ocurre el fenómeno de estudio. En este caso, se realiza una observación y levantamiento de datos en las instalaciones de la empresa Productos Familia Sancela, lo que permite obtener una visión más completa y realista del problema. Esta aproximación facilita la verificación in situ de las dinámicas laborales, permitiendo identificar de manera precisa los puestos de trabajo, las actividades desempeñadas por el personal y otros factores relevantes que enriquecen el análisis y

contribuyen a la obtención de resultados más ajustados a la realidad operativa de la organización.

El estudio también presenta un carácter correlacional, ya que se orienta a analizar la relación existente entre dos o más variables que influyen en el entorno laboral. Específicamente, busca identificar el grado de asociación entre los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés laboral en los trabajadores. Este tipo de análisis permite comprender cómo una variable puede influir en otra dentro de un sistema organizacional, lo cual resulta fundamental para el diseño de estrategias de mejora en la gestión del talento humano y en la optimización de las condiciones de trabajo. Para ello, se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson, una herramienta estadística que cuantifica la fuerza y dirección de la relación entre variables numéricas. La aplicación de este método permite sustentar decisiones basadas en evidencia, aportando a la ingeniería soluciones concretas orientadas a reducir el impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño y bienestar del personal.

Asimismo, la investigación adopta un enfoque bibliográfico-documental, ya que se fundamenta en la revisión y análisis de información proveniente de fuentes primarias y secundarias, confiables y actualizadas, con el objetivo de construir una base teórica sólida que permita sustentar adecuadamente el estudio. Esta fase documental facilita la identificación de antecedentes relevantes, conceptos clave y marcos normativos vinculados al riesgo psicosocial y al estrés laboral. Además, se trata de una investigación no experimental, dado que no se manipulan deliberadamente las variables; en su lugar, se observa y analiza la realidad tal como ocurre en el entorno laboral, con el fin de detectar la presencia de condiciones que puedan afectar el bienestar de los trabajadores.

Una vez comprendido el problema a través del análisis riguroso de la información recolectada, se procederá al diseño de estrategias que permitan mitigar o prevenir los factores identificados. Este estudio es de gran importancia para los trabajadores de la Planta Central del GAD Provincial de Pastaza, ya que busca generar soluciones concretas que mejoren su calidad de vida laboral, promuevan entornos saludables y fortalezcan el desempeño organizacional mediante una gestión más eficaz de los riesgos psicosociales.

Diseño del trabajo

Operacionalización de las Variables

Se realiza la operacionalización de las variables que se detallan a continuación en las Tablas 2 y 3.

Variable independiente: Riesgo Psicosocial

Tabla 2.- Operacionalización de la variable independiente

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Interrogantes del Investigador	Técnicas e Instrumento
Los riesgos psicosociales son factores derivados de la organización del trabajo, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales en el entorno laboral, que pueden afectar negativamente la salud mental y emocional de los trabajadores (Sierra Hernaiz, 2021)	Carga y ritmo de trabajo	Solicitudes aceptables	¿Considera aceptables las solicitudes que recibe en su trabajo?	Técnica: Encuesta.
	Desarrollo de competencias	Autonomía en ritmo	¿Decide usted el ritmo de trabajo en sus actividades?	Instrumento: Cuestionario Escala de Likert. Anexo 1.
	Liderazgo	Tareas no estresantes	¿Las actividades asignadas le causan estrés?	
	Margen de acción y control	Tiempo suficiente	¿Tiene suficiente tiempo para realizar sus actividades dentro de la jornada laboral?	
	Organización del trabajo	Conocimientos adecuados	¿Tiene los conocimientos y habilidades suficientes para su trabajo?	
	Recuperación	Aprendizaje entre colegas	¿Aprende nuevos conocimientos de sus compañeros?	
	Soporte y apoyo	Plan de carrera	¿Existe un plan de capacitación o carrera en su trabajo?	
	Otros puntos importantes	Evaluación periódica	¿Se evalúan periódicamente las actividades que realiza?	

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

Variable Dependiente: Estrés Laboral

Tabla 3.- Operacionalización de la variable dependiente

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Interrogantes del Investigador	Técnicas e Instrumento
El estrés laboral es una condición perjudicial que afecta el estado psicológico del trabajador, manifestándose a través de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y (Ángela et al., 2021)	Clima Organizacional	Ambientes tensos, falta de colaboración, desmotivación generalizada	¿El ambiente laboral propicia el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores?	Técnica: Encuesta estructurada OIT. Instrumento: Cuestionario de Estrés Laboral. Escala de Likert.
	Estructura Organizacional	Jerarquías rígidas, comunicación deficiente, burocracia excesiva	¿La estructura organizativa facilita el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva?	
	Territorio Organizacional	Espacios físicos inadecuados, hacinamiento, poca privacidad	¿Las condiciones físicas del entorno de trabajo influyen negativamente en el bienestar de los empleados?	
	Tecnología	Sobrecarga de sistemas, dificultades con herramientas digitales, estrés tecnológico	¿El uso de tecnologías en el trabajo representa una fuente de presión o sobrecarga para los empleados?	
	Influencia del Líder	Autoritarismo, falta de apoyo, comunicación deficiente	¿La forma de liderazgo genera presión psicológica o conflictos en el equipo de trabajo?	
	Falta de Cohesión	Ausencia de trabajo en equipo, aislamiento laboral, conflictos frecuentes	¿Existen dificultades en la colaboración entre los miembros del equipo?	
	Respaldo del Grupo	Falta de apoyo social, indiferencia y reconocimiento	¿Los empleados sienten respaldo y acompañamiento por parte de sus compañeros de trabajo?	

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

Procedimiento para obtención y análisis de datos.

Los datos se obtendrán por medio de la aplicación del Cuestionario SUSES-ISTAS 21, una adaptación en español del cuestionario COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire), desarrollado en Dinamarca. El cuestionario COPSOQ surgió a finales de los años 90 en Dinamarca, con el objetivo de ofrecer un instrumento multidimensional, válido y confiable para la medición de factores psicosociales relacionados con la salud y el bienestar laboral. Este instrumento ha sido traducido, adaptado y validado en numerosos países. En el caso de América Latina, destaca la versión SUSES-ISTAS 21, desarrollada por la Superintendencia de Seguridad Social de Chile (SUSES) en colaboración con el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de España.

El método COPSOQ es una herramienta reconocida a nivel internacional para la investigación, evaluación y prevención de riesgos psicosociales, cuyo origen se remonta a Dinamarca. Su primera versión fue desarrollada en el año 2000 por un equipo del National Research Centre for the Working Environment (Moncada i Lluís et al., 2021).

Esta metodología de la cual forman parte adaptaciones como el COPSOQ-Istas21 y el PSQ CAT21-COPSOQ ha alcanzado una amplia difusión global, consolidándose como uno de los instrumentos más empleados en la evaluación e investigación de factores psicosociales en el ámbito laboral. Actualmente está disponible en más de 25 idiomas y ha sido referenciada en más de 140 artículos científicos indexados en Medline (PubMed).

Asimismo, ha sido reconocida como un modelo de referencia por organizaciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), y destacada como una buena práctica por entidades como la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Institute of Work, Health and Organisations. También ha sido utilizada en estudios de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Actualmente, el desarrollo y actualización del COPSOQ se realiza de manera colaborativa a través de la COPSOQ International Network (www.copsoq-network.org), bajo un enfoque de investigación orientada a la acción, lo que permite su continua adaptación a los cambios del mundo laboral y los avances científicos, de forma rigurosa y actualizada.

Metodología Proceso de Intervención – CoPsoQ-istas21

Esquema metodológico del proceso de intervención CoPsoQ-istas21:

1. Evaluación de Riesgos

1.1 Acuerdo para la utilización del método

El proceso inicia con la decisión formal de aplicar el método CoPsoQ-istas21 dentro de la organización. Esta decisión debe ser tomada y respaldada por el Comité de Seguridad y Salud, quien se encarga de presentar el método a la dirección y trabajadores, explicando sus fundamentos, objetivos y beneficios. Una vez socializado, se firma un acuerdo de implementación que oficializa el compromiso institucional. Finalmente, se procede a constituir un grupo de trabajo, compuesto por representantes de distintos sectores laborales, con el fin de liderar las fases operativas del proceso.

1.2 Preparación y ejecución del trabajo de campo

En esta fase, el Grupo de Trabajo es responsable de adaptar el cuestionario CoPsoQ-istas21 a las particularidades del contexto laboral, si fuera necesario. Posteriormente, se diseña la estrategia de distribución y recolección de los cuestionarios, asegurando una cobertura representativa y fomentando la participación mediante procesos de sensibilización de la plantilla. Una vez organizada la logística, se da paso a la ejecución del trabajo de campo, es decir, la aplicación efectiva del instrumento de evaluación a todos los trabajadores seleccionados.

1.3 Interpretación de resultados y diseño de medidas preventivas

Tras la recolección de los cuestionarios, el Grupo de Trabajo realiza un proceso de digitalización, análisis y procesamiento de los datos, generando un informe preliminar con los principales hallazgos. A partir de estos resultados, se identifican los factores de riesgo psicosocial, su origen y posibles estrategias preventivas. Luego, se informa a toda la plantilla sobre los hallazgos y propuestas. Finalmente, el Comité de Seguridad y Salud revisa y ratifica las medidas propuestas, aprobando el documento final de evaluación de riesgos.

2. Planificación de la Actividad Preventiva

2.1 Implementación de medidas preventivas

Con base en el diagnóstico y las propuestas anteriores, el Grupo de Trabajo pasa a la fase de planificación, ejecución y evaluación de las medidas preventivas. Esto incluye acciones concretas para reducir los riesgos detectados, planes de seguimiento y comunicación permanente con los trabajadores sobre las mejoras implementadas. Una vez desarrollado este plan, se somete a la aprobación del Comité de Seguridad y Salud, el cual, valida las acciones propuestas, asegurando su alineación con las políticas de prevención de la empresa. Todo esto queda documentado en el informe final de planificación preventiva.

2.2 Lista de Verificación Psicosocial - CoPsoQ-Istas21

Escala de respuesta para cada ítem:

1 = En desacuerdo

2 = Poco de acuerdo

3 = Parcialmente de acuerdo

4 = Completamente de acuerdo

DIMENSIONES PARA EVALUAR EL RIESGO PSICOSOCIAL:

Dimensión 1. D1. Carga y ritmo de trabajo.

La carga física se entiende como el conjunto de demandas corporales necesarias para llevar a cabo una tarea laboral. Toda actividad física conlleva un gasto energético que guarda una relación directa con la intensidad del esfuerzo realizado. Este esfuerzo implica inevitablemente una acción muscular, caracterizada por la contracción y relajación de los músculos. Por ello, el término “trabajo muscular” puede considerarse equivalente al de “carga física de trabajo” (Beltrán, 2014.)

Subdimensiones:

- Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)
- Decido el ritmo de trabajo en mis actividades
- Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés

- Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral

Dimensión 2. D2. Desarrollo de competencias.

El desarrollo de competencias como dimensión del riesgo psicosocial, se refiere a la disponibilidad de oportunidades reales y sistemáticas para que los trabajadores puedan fortalecer y actualizar sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en concordancia con las demandas actuales del puesto de trabajo y los cambios del entorno laboral. La ausencia de estas oportunidades puede generar frustración, desmotivación y sensación de estancamiento, afectando negativamente el bienestar psicológico, el compromiso organizacional y la proyección profesional del individuo dentro de la institución (Prócel et al., 2023).

Subdimensiones:

- Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado
- En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo
- En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas
- En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo

Dimensión 3. D3. Liderazgo.

Se refiere al conjunto de cualidades individuales y capacidades necesarias para liderar y orientar a un equipo de trabajo, incluyendo la habilidad para coordinar acciones, ofrecer retroalimentación, incentivar la motivación, influir en las conductas del grupo, promover el logro de metas comunes, transmitir una visión compartida, fomentar la colaboración, facilitar el diálogo, proporcionar información relevante y reconocer los logros alcanzados, entre otras funciones clave del liderazgo efectivo (Ledesma et al., 2018)

Subdimensiones:

- En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.
- Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo

- Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades
- Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar
- Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo
- Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos

Dimensión 4. D4. Margen de acción y control.

Grado en el que un individuo tiene la posibilidad de intervenir o influir en las decisiones vinculadas a su función laboral, tales como los métodos y ritmo de trabajo, los horarios, el entorno físico y otros aspectos relacionados con las condiciones laborales (Ledesma et al., 2018).

Subdimensiones:

- En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión
- Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas
- Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones
- Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo

Dimensión 5. D5. Organización del trabajo.

Incluye los mecanismos de comunicación utilizados en el entorno laboral, el tipo de tecnología implementada, la manera en que se organiza y asigna el trabajo, así como las exigencias tanto cualitativas (nivel de complejidad, habilidades requeridas) como cuantitativas (volumen y ritmo de tareas) que implica el desempeño de las funciones asignadas (Ledesma et al., 2018)

Subdimensiones:

- Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión

- En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores
- En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas
- En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos
- Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables

Dimensión 6. D6. Recuperación.

Hace referencia al período disponible para el descanso y la recuperación física y mental tras la realización de esfuerzos laborales, ya sean físicos o cognitivos. Asimismo, abarca el tiempo dedicado a la recreación, el esparcimiento, la convivencia familiar y la participación en actividades sociales fuera del ámbito laboral, las cuales son fundamentales para mantener el equilibrio entre la vida personal y el trabajo (Ledesma et al., 2018).

Subdimensiones:

- Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo
- Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades
- En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía
- En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo
- Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales
- Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo

Dimensión 7. D7. Soporte y apoyo.

Se refiere al conjunto de acciones y recursos, tanto formales como informales, que son puestos en práctica por los superiores jerárquicos y compañeros de trabajo con el fin de brindar apoyo y facilitar la resolución de situaciones o dificultades relacionadas con el ámbito laboral, así como con aspectos personales o extralaborales que puedan afectar el desempeño o bienestar del trabajador (Ledesma et al., 2018).

Subdimensiones:

- El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas
- En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas
- En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad
- En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero
- En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación
- En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan

Dimensión 8. D8. Otros puntos importantes.

Esta dimensión engloba una serie de factores sensibles y determinantes que, aunque pueden parecer aislados o individuales, tienen un impacto directo en el bienestar integral de las y los trabajadores dentro del entorno laboral. Se consideran “otros puntos importantes” debido a su relevancia transversal para la salud física, mental y emocional, así como para la equidad y la dignidad en el trabajo. A continuación, se describen los principales componentes de esta dimensión (Ledesma et al., 2018):

Acoso discriminatorio: Se refiere al trato desigual, la exclusión o la preferencia injustificada hacia una persona, basados en características personales como género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, gestación, lactancia, entre otras. Este tipo de acoso vulnera el principio de igualdad y puede obstaculizar el acceso a oportunidades laborales o afectar la continuidad y el respeto en la relación laboral.

Acoso laboral: Constituye una forma de violencia psicológica que se manifiesta a través de conductas hostiles, repetitivas e intencionadas con el objetivo de desestabilizar emocionalmente a una persona o grupo. Estas acciones, que pueden ser maliciosas o vengativas, deterioran el clima laboral y afectan profundamente la autoestima, la salud mental y el rendimiento del trabajador o trabajadora.

Acoso sexual: Comprende toda insinuación o conducta de índole sexual no deseada, que afecta la integridad física, psicológica o moral de quien la recibe. Este tipo de acoso,

además de generar malestar e inseguridad, representa una grave forma de violencia laboral que debe ser prevenida, sancionada y erradicada.

Adicción al trabajo: Es una condición en la que el valor otorgado al trabajo sobrepasa el equilibrio personal y social del individuo. Se caracteriza por la necesidad compulsiva de asumir más tareas, lo cual impide el descanso, el ocio o la conexión con otros aspectos de la vida. A diferencia de otras adicciones, la adicción al trabajo suele ser recompensada o admirada socialmente, lo que refuerza su práctica y dificulta su detección como riesgo psicosocial.

Condiciones del trabajo: Involucran los factores de riesgo presentes en el entorno laboral, como las condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénicas o psicosociales, que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores. Una gestión inadecuada de estas condiciones genera malestar físico, sobrecarga, accidentes o enfermedades profesionales.

Doble presencia (laboral–familiar): Describe el conflicto que surge cuando una persona debe responder simultáneamente a las exigencias del trabajo y del entorno familiar o personal. Esta carga dual puede generar estrés, agotamiento o sentimiento de culpa, y suele recaer con mayor fuerza en mujeres trabajadoras.

Estabilidad laboral y emocional: Hace referencia a la percepción de seguridad respecto al futuro en el ámbito laboral. La precarización, la incertidumbre sobre la continuidad del empleo, la falta de reconocimiento o motivación, pueden desencadenar ansiedad, descontento y desconexión emocional con la organización.

Salud auto percibida: Es la valoración que cada trabajador o trabajadora hace sobre su propio estado físico y mental en relación con su entorno y condiciones de trabajo. Esta percepción puede anticipar riesgos y es un indicador clave para identificar deterioros en la calidad de vida laboral.

Subdimensiones:

- Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo
- En mi trabajo existe un buen ambiente laboral
- Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades
- En mi trabajo me siento aceptado y valorado

- Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad
- Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.
- Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.
- En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral
- Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental
- Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando
- Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo
- Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Mi trabajo está libre de acoso sexual
- En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales
- Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.
- Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.
- Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución
- En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.
- Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.
- Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo
- En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral
- Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)
- Considero que me encuentro física y mentalmente saludable

La Tabla 4 muestra los rangos corregidos para clasificar el nivel de riesgo psicosocial en una dimensión evaluada con 4 ítems, cada uno con una escala de 0 a 4. Por lo tanto, el puntaje total por dimensión varía entre 0 (sin riesgo) y 16 (máximo riesgo). A mayor puntaje, mayor riesgo.

Tabla 4. Valoración del riesgo

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Ítems	Número de los Ítems	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.	4	1 al 4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.	4	5 al 8	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.	6	9 al 14	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)	4	15 al 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.	6	19 al 24	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.	5	25 al 29	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.	5	30 al 34	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.	4	35, 38, 53 y 56	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.	2	41 y 50	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.	2	43 y 48	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Ítems	Número de Ítems	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.	5	36, 45, 51, 55 y 57	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.	2	40 y 47	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	5	37, 39, 42, 52 y 54	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Resultado Global	Número de los Ítems	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
		58	175 a 232	117 a 174

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

2.3 Interpretación de Resultados:

RIESGO BAJO: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

RIESGO MEDIO El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Metodología para Instrumento del Estrés Laboral de la OIT-OMS

Desde el enfoque de la Ingeniería Industrial, el análisis integral del entorno laboral es esencial para garantizar la eficiencia, la salud ocupacional y el bienestar de los trabajadores. En este contexto, se ha desarrollado un cuestionario técnico de evaluación psicosocial, respaldado por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Este instrumento está compuesto por 25 ítems cuidadosamente diseñados para identificar factores que inciden en la calidad de vida laboral, el rendimiento y la sostenibilidad organizacional (Gutiérrez Núñez et al., 2022).

En esta parte del trabajo de integración curricular se describe la metodología para aplicar el Cuestionario de Estrés desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), el cual consta de 25 ítems que abordan dimensiones cognitivas, emocionales, fisiológicas, conductuales y organizacionales del entorno laboral.

La finalidad de aplicar un cuestionario validado internacionalmente que permita identificar el nivel de estrés percibido por los trabajadores en diferentes dimensiones es obtener los datos cualitativos del cuestionario y llevarlos a valores cuantitativos que permitan relacionarlos con los riesgos psicosociales encontrados para a futuro implementar medidas preventivas y correctivas desde la gestión organizacional con el enfoque de la ingeniería industrial.

El cuestionario consta de 25 ítems distribuidos en siete dimensiones del estrés laboral:

Dimensión 1 en estrés laboral. Clima Organizacional.

El clima organizacional puede definirse como el conjunto de percepciones, sensaciones y valoraciones que los trabajadores tienen respecto al ambiente interno en el que desempeñan sus funciones. Estas percepciones, que pueden ser positivas o negativas, están determinadas por múltiples factores como la calidad de la comunicación, el estilo de liderazgo, las condiciones de trabajo, el nivel de reconocimiento, el trato entre compañeros y las oportunidades de desarrollo, entre otros (MChiang. et al., 2019)

Desde un enfoque psicosocial, el clima organizacional actúa como un reflejo de la cultura institucional y tiene un impacto directo sobre la conducta, la motivación y el desempeño del personal. Un clima favorable fomenta la satisfacción laboral, la productividad, la estabilidad emocional y la permanencia del talento humano. En contraste, un clima deteriorado puede derivar en ausentismo, rotación, estrés, conflictos interpersonales y bajo rendimiento.

Dada su naturaleza subjetiva y multidimensional, el clima organizacional no cuenta con una única conceptualización teórica, aunque diversos autores coinciden en su influencia decisiva sobre los resultados individuales y colectivos. Por ello, su medición y gestión se ha convertido en una herramienta estratégica clave para la toma de decisiones, la planificación del cambio organizacional y la implementación de políticas orientadas al bienestar y la eficiencia institucional.

Dimensión 2 en estrés laboral. Estructura Organizacional

La estructura organizacional, entendida como la forma en que se distribuyen jerárquicamente las funciones, responsabilidades y canales de comunicación dentro de una institución, influye directamente en la aparición del estrés laboral. Cuando esta estructura es rígida, burocrática, confusa o poco participativa, puede generar ambigüedad

en los roles, sobrecarga de trabajo, dificultades en la comunicación y falta de autonomía en la toma de decisiones, factores que contribuyen al aumento del malestar psicológico en los trabajadores. En cambio, una estructura organizativa clara, equitativa y orientada a la participación puede reducir significativamente los niveles de estrés, favoreciendo un entorno laboral más saludable, eficiente y cohesionado (Estrada & Rojas, 2012)

Dimensión 3 en estrés laboral. Territorio Organizacional

El territorio organizacional se refiere al espacio físico, ambiental y simbólico en el que los trabajadores desarrollan sus actividades laborales dentro de una institución. Este concepto abarca no solo la distribución y adecuación de los espacios de trabajo, sino también el acceso equitativo a recursos, la calidad de las instalaciones, la comodidad ergonómica, la seguridad y el sentido de pertenencia asociado a dichos espacios. Cuando el territorio organizacional es limitado, mal distribuido, inseguro o excluyente, puede generar incomodidad, tensiones interpersonales, sensación de inequidad y, por ende, aumentar los niveles de estrés laboral. En cambio, un entorno físico funcional, accesible y adaptado a las necesidades del personal favorece el bienestar, la productividad y la cohesión entre los miembros de la organización (Dávila et al., 2019)

Dimensión 4 en estrés laboral. Tecnología

La tecnología, como dimensión del estrés laboral, hace referencia al impacto que tienen los sistemas, herramientas y recursos tecnológicos utilizados en el entorno de trabajo sobre la salud mental y el desempeño de los trabajadores. Cuando la tecnología no está bien implementada, es obsoleta, excesivamente compleja o se introduce sin capacitación adecuada, puede convertirse en un factor de riesgo psicosocial. Esto se manifiesta en sobrecarga de información, interrupciones frecuentes, presión por adaptarse rápidamente, sensación de ineficiencia, dependencia digital y miedo a cometer errores o a ser reemplazado por sistemas automatizados. Además, la falta de acceso equitativo o la desigualdad en el uso de tecnologías dentro de la organización puede generar tensiones entre compañeros. Por tanto, una gestión tecnológica adecuada debe considerar no solo la eficiencia operativa, sino también el bienestar psicológico de quienes la utilizan (Soria, 2018.)

Dimensión 5 en estrés laboral. Influencia del Líder

La influencia del líder se refiere al efecto que tienen las conductas, decisiones y estilos de dirección de los mandos superiores sobre el clima laboral, el bienestar emocional y el rendimiento de los trabajadores. Esta dimensión comprende aspectos como la capacidad del líder para establecer metas claras, brindar orientación, retroalimentar de forma constructiva, reconocer logros, fomentar la participación y actuar con justicia y empatía. Cuando el liderazgo es autoritario, distante, inconsistente o carece de habilidades comunicativas, puede convertirse en un importante generador de estrés, provocando inseguridad, desmotivación, conflictos y sensación de abandono por parte del equipo. En cambio, un liderazgo positivo y cercano actúa como factor protector, promoviendo la confianza, la estabilidad emocional, el compromiso y la cohesión grupal, lo que reduce significativamente los niveles de riesgo psicosocial en el entorno laboral (Peiro & Rodríguez, 2008).

Dimensión 6 en estrés laboral. Falta de Cohesión

La falta de cohesión se refiere a la ausencia de unidad, colaboración y sentido de pertenencia entre los miembros de un equipo de trabajo, lo cual afecta negativamente las relaciones interpersonales y el funcionamiento grupal. Esta dimensión se manifiesta en un entorno donde predominan el individualismo, los conflictos frecuentes, la desconfianza, la competencia desleal y la escasa comunicación entre compañeros. Cuando no existe cohesión, los trabajadores pueden sentirse aislados, poco apoyados y emocionalmente desvinculados del grupo, lo que incrementa la carga emocional, disminuye la motivación y eleva el riesgo de estrés laboral. Por el contrario, un entorno laboral cohesionado promueve la cooperación, el respeto mutuo, el trabajo en equipo y la resiliencia colectiva frente a situaciones adversas. La cohesión grupal, por tanto, es un factor protector fundamental que contribuye al bienestar psicosocial y al fortalecimiento del clima organizacional (Aguinaga et al., 2021).

Dimensión 7 en estrés laboral. Respaldo del Grupo

El respaldo del grupo se refiere al nivel de apoyo, solidaridad y acompañamiento que los trabajadores perciben de parte de sus compañeros dentro del entorno laboral. Esta dimensión abarca tanto las expresiones formales como informales de ayuda entre colegas, incluyendo la disposición para colaborar, brindar orientación, compartir conocimientos,

ofrecer contención emocional y actuar con empatía frente a situaciones laborales o personales complejas. Cuando existe un entorno de compañerismo y respaldo mutuo, se fortalece el sentido de pertenencia, se reducen los niveles de estrés y se promueve un ambiente de trabajo más seguro y confiable. En contraste, la ausencia de este respaldo puede generar sentimientos de aislamiento, inseguridad y vulnerabilidad ante las demandas del trabajo, incrementando así el riesgo psicosocial. Por tanto, el apoyo entre pares es un factor protector clave que incide directamente en la salud emocional, el bienestar colectivo y la eficacia organizacional (Medina Aguilar et al., 2007)

Cada ítem se responde utilizando una escala tipo Likert de 7 puntos, donde:

Nunca=1

Raras Veces=2

Ocasionalmente=3

Algunas Veces=4

Frecuentemente=5

Generalmente=6

Siempre=7"

Esta escala permite captar la frecuencia de aparición de síntomas o situaciones relacionadas con el estrés.

Procedimiento de Aplicación de la encuesta sobre Estrés laboral.

- Socialización del instrumento con los trabajadores y responsables de área.
- Entrega del cuestionario de forma impresa o digital según el medio disponible.
- Aplicación individual, anónima y voluntaria, asegurando confidencialidad.
- Recolección de los cuestionarios completos.
- Tabulación de las respuestas por ítem y dimensión.
- Cálculo del puntaje total por dimensión.
- Clasificación del nivel de estrés por dimensión: Bajo, Medio o Alto, en función de los rangos establecidos.
- Generación de un informe de resultados y propuesta de intervenciones.

Consideraciones Éticas

Este estudio se desarrolló respetando los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki, asegurando la protección de los derechos, la dignidad y el bienestar de los participantes. Todos los trabajadores participaron de forma voluntaria, habiendo firmado un consentimiento informado que explicaba los objetivos del estudio, la confidencialidad de los datos y su derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Se garantizó la confidencialidad de la información, el uso exclusivo de los resultados con fines preventivos y la no estigmatización de los participantes. Los datos recolectados se utilizarán únicamente con fines académicos y para la promoción del bienestar laboral.

Los resultados del estrés permiten identificar el nivel en que se encuentran los trabajadores mismos que son obtenidos en base a la sumatoria de cada ítem del cuestionario acorde a las ponderaciones asignadas por la OIT-OMS, tal como se detalla en la tabla 5.

Tabla 5.- Escala de ponderación para el nivel de estrés

NIVEL DE ESTRÉS	SUMATORIA
Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel Intermedio	90,3-117,20
Estrés	117,30-153,2
Alto nivel de estrés	>153,3

Fuente: (Quinto Reyes et al., 2023)

Proceso de selección de estadístico de correlación.

El análisis de correlación es una herramienta estadística fundamental en la investigación cuantitativa. Su objetivo principal es evaluar la fuerza y dirección de una relación entre dos variables. Para que esta relación sea analizada correctamente, es crucial seleccionar el estadístico de correlación más adecuado, basándose en las características de las variables y las propiedades de los datos. Esta decisión metodológica influye directamente en la validez de los resultados y en las conclusiones que se derivan del estudio.

Desde la investigación de de Sánchez, (2023) sobre la importancia de la estadística menciona que cuando se analiza la relación entre dos variables, la elección de la técnica estadística depende del tipo de datos involucrados. Si ambas variables son numéricas, se recomienda el uso de gráficos de dispersión, ya que permiten visualizar con claridad la

relación o tendencia entre ellas. En contraste, si ambas variables son categóricas o cualitativas, lo más adecuado es utilizar tablas de contingencia para examinar cómo se distribuyen los datos en combinación.

En casos donde una variable es numérica y la otra categórica, se pueden aplicar gráficos o tablas de medias, lo cual permite observar cómo varía la variable numérica según los grupos definidos por la variable categórica.

Estas herramientas descriptivas son útiles para explorar patrones y relaciones en los datos. No obstante, si el objetivo es hacer inferencias estadísticas o generalizar los resultados a una población, es necesario aplicar pruebas de hipótesis. Las pruebas paramétricas, como la t de Student para muestras independientes, el ANOVA de un factor, la correlación de Pearson y la prueba z, requieren que los datos cumplan ciertos supuestos como normalidad y homogeneidad de varianzas.

Cuando estos supuestos no se cumplen o los datos son ordinales o categóricos, se recurre a pruebas no paramétricas, tales como:

- rho de Spearman y tau de Kendall (correlaciones para datos ordinales),
- U de Mann-Whitney (comparación de dos grupos independientes),
- H de Kruskal-Wallis (comparación de varios grupos independientes),
- Análisis de varianza de Friedman (para datos relacionados),
- Chi cuadrado, V de Cramer (para tablas de contingencia).

El tamaño de la muestra también influye en la elección del estadístico:

- Muestras mayores a 30 casos: Pearson o Spearman son robustos.
- Muestras pequeñas (menores a 30): se recomienda Spearman o Kendall.

Además, si se espera una relación lineal, Pearson es más adecuado. Si la relación es monótona pero no lineal, es mejor usar Spearman.

Antes de aplicar el coeficiente de Pearson, es necesario verificar que se cumplan cuatro supuestos clave:

1. Relación lineal entre las variables

Las dos variables deben estar linealmente relacionadas, es decir, al graficarlas deben formar una tendencia que se pueda aproximar por una línea recta. Si la relación es curvilínea, Pearson no es adecuado.

2. Escala de medición

Las variables deben estar medidas en una escala intervalar o de razón (es decir, cuantitativas y continuas). No es adecuado para variables ordinales o categóricas.

3. Normalidad

Las distribuciones de ambas variables deben ser normales, especialmente si se desea hacer pruebas de significancia (como el valor p). Esto aplica sobre todo cuando se trabaja con muestras pequeñas ($n < 30$). En muestras grandes, Pearson es robusto a pequeñas desviaciones de la normalidad.

4. Homocedasticidad

Se espera que la varianza de una variable sea similar a lo largo de los valores de la otra variable (es decir, que el “error” de predicción sea constante a lo largo del rango). Esto se puede evaluar con cálculo o visualmente con un gráfico de dispersión: no debería haber un patrón en forma de embudo o abanico.

Población y muestra

Toda investigación requiere de componentes que proporcionen la información esencial para su desarrollo. En este sentido, la población se define como el conjunto total de personas, objetos o elementos sobre los cuales se desea obtener conocimiento. Representa el grupo al que se pretenden generalizar los resultados del estudio. Además, la población está conformada por las unidades de análisis que son de interés para el investigador, aunque no siempre sea posible acceder a la totalidad de ellas durante el proceso de recolección de datos (Brenes, 2021).

De tal forma que los individuos a los que se va a aplicar el instrumento para recolectar datos son 133 trabajadores de la Planta Central de GAD Provincial de Pastaza.

Se considera que al ser una pequeña población se trabajará con el total del universo, es decir no se efectuará el cálculo de la muestra. Esta decisión se basa en el principio de censo, el cual implica recolectar información de todos los elementos que conforman la población de interés. En base al Muestreo por Juicio o Criterio, el uso de toda la población es recomendable cuando el número de unidades es manejable desde el punto de vista logístico y de recursos, se busca una mayor precisión en los resultados al eliminar los errores de estimación propios del muestreo, y se pretende obtener una visión completa del fenómeno sin recurrir a inferencias estadísticas. Además, la no realización del cálculo muestral se justifica cuando el investigador tiene acceso directo a todos los individuos o unidades de análisis, lo que hace innecesaria la selección de una muestra representativa (Zúñiga et al., 2023).

Hipótesis General:

Existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en el personal de la Planta Central del GAD Provincial de Pastaza.

Hipótesis Nula (H_0):

No existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en el personal de la Planta Central del GAD Provincial de Pastaza.

Hipótesis Alternativa (H_1):

Sí existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en el personal de la Planta Central del GAD Provincial de Pastaza.

CAPÍTULO III

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Resultados de la investigación.

El proceso comenzó con la decisión formal de aplicar el método CoPsoQ-istas²¹ en la planta central del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Provincial de Pastaza. Esta decisión fue tomada en consenso y respaldada por el Comité de Seguridad y Salud de la institución.

Se organizó una reunión con los directivos, jefes de área y delegados de trabajadores para socializar los objetivos y fundamentos del método. Durante la reunión se presentaron los beneficios esperados y el compromiso institucional para mejorar las condiciones psicosociales del entorno laboral.

Al finalizar esta jornada de socialización, se firmó un acuerdo de implementación entre las autoridades del GAD y el Comité de Seguridad y Salud. Además, se constituyó el Grupo de Trabajo interdisciplinario, conformado por representantes administrativos, operativos y técnicos, encargado de liderar las siguientes fases del proceso.

Se inicia la toma de datos con el registro de variables sociodemográficas, se presenta a continuación en la tabla 6 una muestra de los diez primeros registros. En el Anexo 2 se presenta los 133 datos sociodemográficos de los participantes.

Tabla 6. Variables sociodemográficas del estudio.

No de Cuestionario	A. Fecha	B. Dirección a la que pertenece	C. Nivel más alto de instrucción	D. Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución	E. Edad del trabajador o servidor	F. Autoidentificación étnica	G. Sexo del trabajador o servidor
CUESTIONARIO 1	18/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10 años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 2	22/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10 años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 3	22/7/2025	Obras Públicas	Educación media	11-20 años	Igual o superior a 53 años	indígena	Hombre
CUESTIONARIO 4	22/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20 años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 5	23/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10 años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 6	23/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10 años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 7	23/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	3-10 años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 8	24/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20 años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 9	24/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10 años	35-43años	indígena	Hombre
CUESTIONARIO 10	24/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20 años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre

Elaborado por: Quituzaca, Antonella (2025)

En la imagen 2 siguiente se presenta la socialización del proceso a los responsables y comité de seguridad.

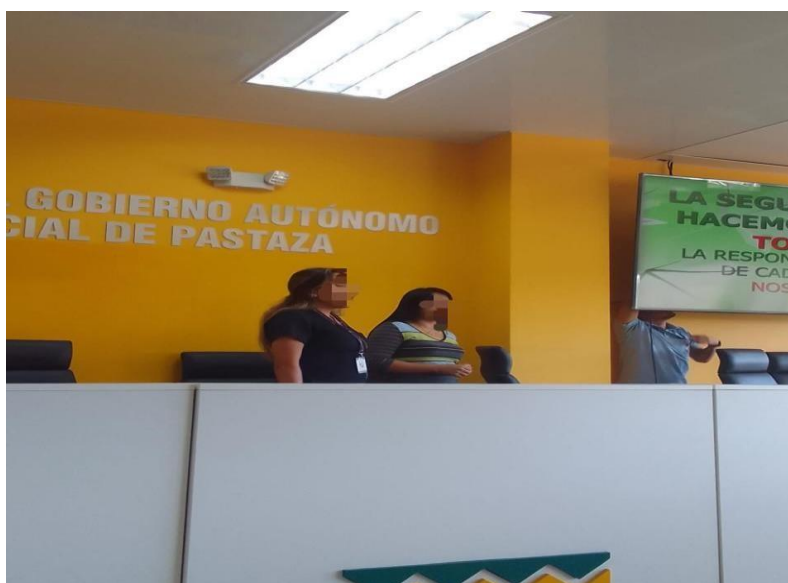


Imagen 2. Socialización del proceso de estudio en el GAD Provincial de Pastaza.

Elaborado por: Quituzaca, Antonella (2025)

El Grupo de Trabajo adaptó el cuestionario CoPsoQ-istas21 considerando las

características organizacionales y culturales del GAD Provincial de Pastaza. Se aseguraron de que el lenguaje fuera claro y accesible para todos los trabajadores, manteniendo la fidelidad del instrumento. Se realizó un taller de socialización del estudio, se desarrollaron actividades grupales y mediante dinámicas los trabajadores mostraron su buen entusiasmo para participar como se presenta en la Imagen 3.



Imagen 3. Taller de socialización del estudio.
Elaborado por: Quituzaca, Antonella (2025)

Posteriormente, se diseñó una estrategia de aplicación que garantizara la representatividad de todas las áreas de trabajo, promoviendo la participación mediante charlas de sensibilización, afiches informativos y visitas a los diferentes departamentos, en la Imagen 4 se presenta la reunión con los miembros del comité de seguridad. La logística de distribución se realizó a través de medios físicos, adaptándose a la disponibilidad tecnológica de los empleados. La recolección de cuestionarios fue supervisada directamente por el Grupo de Trabajo, garantizando el anonimato y la confiabilidad de las respuestas.



Imagen 4. Reunión para la estrategia de medición.

Elaborado por: Quituizaca, Antonella (2025)

Se aplicó el instrumento a 133 trabajadores, la participación fue obligatoria bajo el seguimiento del Comité de Seguridad de la Institución, ningún trabajador se negó a participar. Una vez recopilados los cuestionarios, se procedió a digitalizar los datos en una base organizada para el análisis estadístico en Excel. El Grupo de Trabajo elaboró un informe preliminar que identificó los factores de riesgo psicosocial presentes en distintas áreas de la planta central.

Luego de haber realizado las encuestas a los trabajadores en la planta central de GAD provincial de Pastaza, se presentan los resultados por variable de estudio. Como resultado de la variable independiente riesgo psicosocial se obtuvieron los siguientes datos que se presentan en la tabla 7 y gráfico 1.

Tabla 7. Resultados por dimensión.

RESULTADO POR DIMENSIÓN			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
D 1	38	12	0
D 2	27	21	2
D 3	30	16	4
D 4	24	21	5
D 5	37	10	3
D 6	32	17	1
D 7	31	17	2
D 8.1	35	15	0
D 8.2	26	12	12
D 8.3	34	13	3
D 8.4	36	14	0
D 8.5	20	23	7
D 8.6	25	21	4
D 8.7	35	15	0
D 8.8	31	16	3
RESULTADO GLOBAL	RIESGO BAJO 461	RIESGO MEDIO 243	RIESGO ALTO 46

Elaborado por: Nadia, Quituizaca (2025)

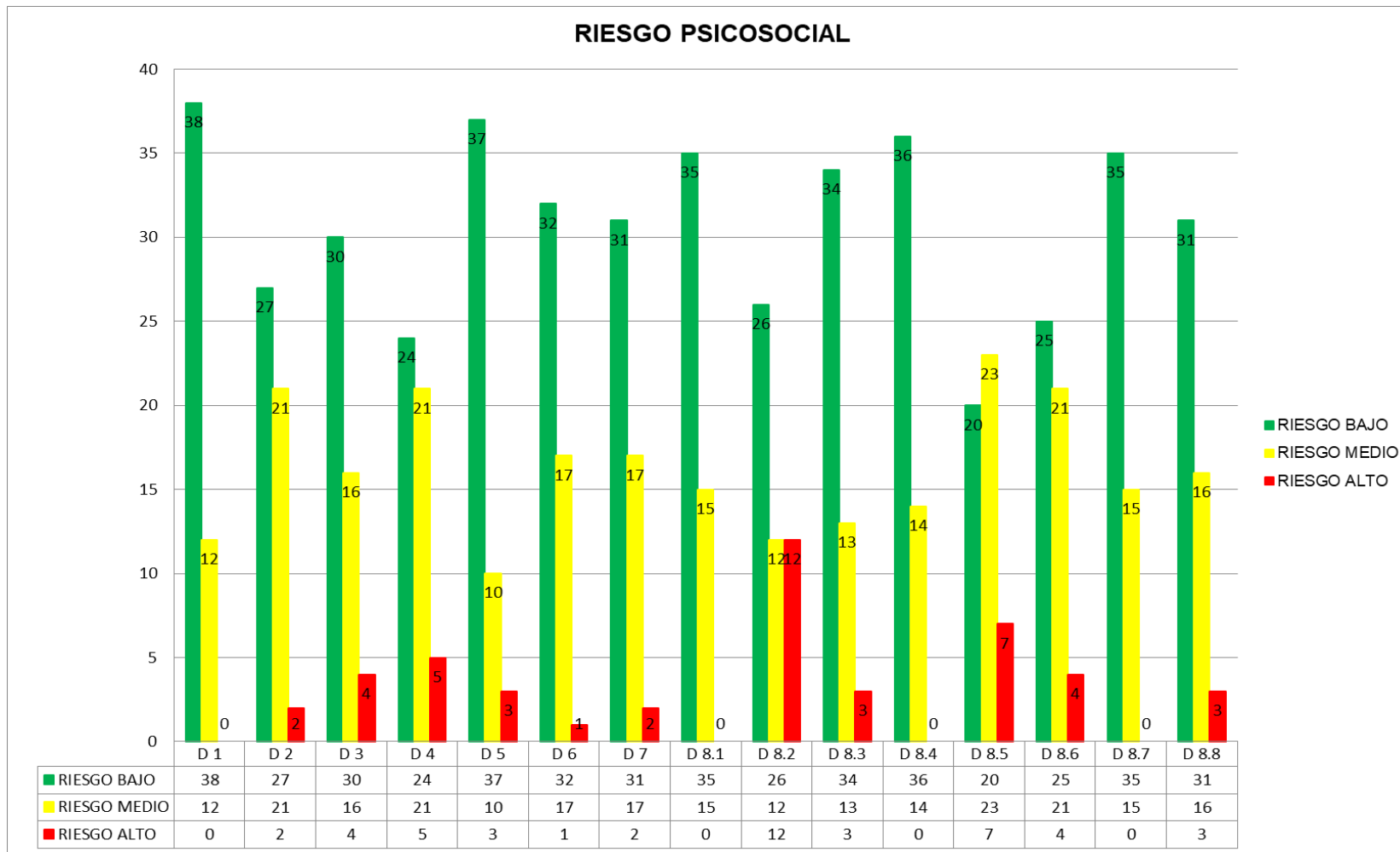


Gráfico 1. Resultado del riesgo ergonómico por dimensión.
Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

Interpretación:

El hallazgo de los datos determinados sobre el riesgo psicosocial evaluado en 133 personas, se observa una distribución variada entre los niveles de riesgo bajo, medio y alto en las distintas dimensiones evaluadas. La mayoría de las dimensiones (como D1, D5, D6, D7, D8.1, D8.3 y D8.7) presentan una alta proporción de personas en nivel de riesgo bajo, lo cual es positivo y evidencia la existencia de factores protectores o entornos laborales adecuados en ciertas áreas. Por ejemplo, la dimensión D1 presenta 38 personas en riesgo bajo y ninguna en riesgo alto, lo cual indica una dimensión con condiciones favorables.

No obstante, algunas dimensiones presentan una proporción considerable de personas en riesgo medio y, en ciertos casos, en riesgo alto, lo que evidencia áreas críticas que requieren intervención. Un caso especialmente preocupante es la dimensión D8.2, donde 12 personas se encuentran en riesgo alto, lo que representa aproximadamente el 9% de la muestra, y solo 12 en riesgo medio, evidenciando una concentración significativa en los niveles de mayor vulnerabilidad. También se destacan D8.5 con 7 personas en riesgo alto, y D3 y D4 con 4 y 5 personas respectivamente en el mismo nivel, lo que sugiere la presencia de factores estresores relevantes como acoso, falta de apoyo o sobrecarga laboral.

Se aprecia que existe una tendencia general hacia niveles de riesgo bajo en varias dimensiones, los datos muestran claramente la existencia de zonas críticas que no deben ignorarse. Las instituciones deben enfocar sus esfuerzos en diseñar e implementar estrategias preventivas y correctivas, especialmente en las dimensiones que concentran mayor proporción de riesgo alto, con el objetivo de mejorar el bienestar psicosocial del personal docente. Esto podría incluir programas de apoyo institucional, mejoras en la comunicación interna, acciones contra el acoso y adecuación de la carga laboral.

Muestra de datos: En la tabla 8, se muestran veinte cuestionarios de los ciento treinta y tres participantes con la suma de cada dimensión

Tabla 8. Valores parciales y totales del riesgo psicológico

N° CUESTIONARIO	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8.1	D8.2	D8.3	D8.4	D8.5	D8.6	D8.7	D8.8	RESULTADO GLOBAL	
C1	16	14	20	12	24	20	20	16	8	8	20	8	8	20	8	222	RIESGO BAJO
C2	14	10	16	7	13	15	11	9	3	7	11	6	6	14	8	150	RIESGO MEDIO
C3	16	16	22	16	24	20	15	15	7	7	18	6	6	19	6	213	RIESGO BAJO
C4	13	13	22	14	24	18	20	16	8	8	20	8	8	20	8	220	RIESGO BAJO
C5	12	12	15	11	18	14	15	13	6	6	14	5	5	15	7	168	RIESGO MEDIO
C6	16	14	24	15	21	20	20	14	7	8	20	8	8	19	8	222	RIESGO BAJO
C7	11	10	17	12	16	14	16	12	5	8	14	7	3	16	4	165	RIESGO MEDIO
C8	16	14	21	15	22	20	18	16	7	8	19	6	8	20	8	218	RIESGO BAJO
C9	12	16	17	16	19	12	18	11	4	8	19	6	5	19	8	190	RIESGO BAJO
C10	16	10	18	12	20	20	19	15	8	8	18	5	7	20	7	203	RIESGO BAJO
C11	16	12	24	16	22	18	18	15	8	8	19	8	8	18	8	218	RIESGO BAJO
C12	15	14	14	11	20	13	12	10	5	7	16	4	5	16	7	169	RIESGO MEDIO
C13	15	13	20	15	20	19	17	16	7	8	20	6	7	18	7	208	RIESGO BAJO
C14	16	16	23	15	24	20	17	12	3	6	20	6	5	20	8	211	RIESGO BAJO
C15	15	16	24	15	23	18	18	15	8	8	17	6	8	20	8	219	RIESGO BAJO
C16	16	16	24	14	24	20	18	13	8	8	20	6	5	20	8	220	RIESGO BAJO
C17	11	7	14	6	14	17	12	13	7	8	15	7	7	14	6	158	RIESGO MEDIO
C18	14	12	17	9	20	20	17	14	7	8	16	3	5	13	8	183	RIESGO BAJO
C19	8	10	17	12	19	17	20	14	6	8	15	8	7	20	5	186	RIESGO BAJO
C20	16	15	19	12	23	20	20	16	8	8	20	8	8	20	8	221	RIESGO BAJO

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

Para la variable de estrés laboral se obtienen los siguientes resultados presentados en el Gráfico 2.

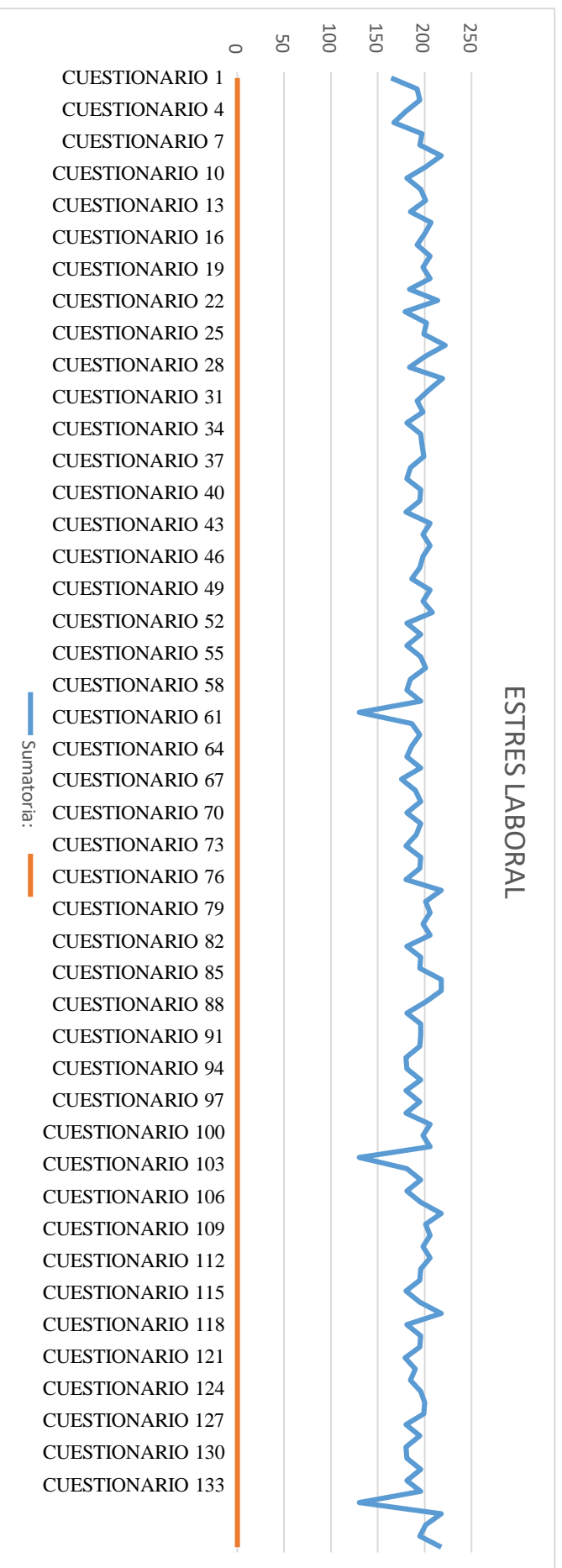


Gráfico 2. Resultado estrés laboral.
Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

Interpretación:

El gráfico 2 muestra la distribución de los niveles de estrés laboral en una muestra de 133 personas evaluadas mediante un cuestionario estructurado. Cada punto en el eje horizontal representa un individuo (identificado como "Cuestionario X") y el eje vertical indica la sumatoria total de puntuación obtenida por cada persona, derivada de diversas dimensiones del estrés en el entorno laboral.

Los niveles de estrés se han categorizado y este sistema permite clasificar a cada persona evaluada de forma cuantitativa y objetiva en función de su puntuación total. Al analizar visualmente la gráfica, se puede observar que la mayoría de los valores se concentran entre los 90 y 120 puntos, lo que indica que una gran proporción de los encuestados se encuentra en el nivel intermedio de estrés, con algunos casos en el límite inferior (bajo nivel de estrés) y muy pocos acercándose al rango de estrés elevado.

Unos pocos valores más bajos (por debajo de 90,2) se detectan en la gráfica, lo que representa a personas con bajo nivel de estrés, mientras que también se identifican ciertos picos más altos, especialmente cercanos a los 120 puntos, lo cual puede indicar el inicio de una situación de estrés significativo en algunos individuos. Es importante destacar que no se observan valores por encima de los 153.3 puntos, lo que sugiere que ninguno de los participantes alcanza el rango de "alto nivel de estrés", al menos con base en esta muestra. Este resultado podría ser interpretado como positivo, ya que indica la ausencia de casos críticos de estrés extremo en el entorno evaluado. No obstante, la amplia cantidad de individuos en el rango intermedio señala que existe una presión laboral sostenida que podría, con el tiempo o sin intervención, evolucionar hacia niveles más altos de afectación psicológica.

Este análisis permite descubrir que, si bien la mayoría de los trabajadores presentan niveles tolerables o intermedios de estrés, existe una necesidad preventiva de monitoreo y mejora de condiciones laborales, especialmente para aquellos cercanos al umbral superior del nivel intermedio. Implementar estrategias organizacionales de apoyo emocional, pausas activas, y evaluación periódica del ambiente laboral puede ayudar a contener estos niveles y evitar que escalen hacia estados críticos.

En la tabla 9 se presenta una muestra representativa del total de 133 personas, las tablas de datos totales de detallan en el anexo 1.

Tabla 9. Valores parciales y totales del estrés laboral.

CUESTIONARIO	CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	TECNOLOGÍA	INFLUENCIA DEL LÍDER	FALTA DE COHESIÓN	RESPALDO DEL GRUPO	TOTAL	RESULTADO NIVEL DE ESTRÉS
C1	15	16	5	10	23	11	4	164	Alto nivel
C2	18	14	8	11	22	16	14	192	Alto nivel
C3	19	14	9	12	24	13	13	195	Alto nivel
C4	16	12	6	12	21	18	10	180	Alto nivel
C5	17	13	5	14	20	11	7	167	Alto nivel
C6	16	19	9	14	22	15	7	197	Alto nivel
C7	16	20	9	13	25	10	9	195	Alto nivel
C8	17	24	9	15	25	15	8	218	Alto nivel
C9	19	17	5	15	24	17	7	201	Alto nivel
C10	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel
C11	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel
C12	19	18	6	13	27	13	9	201	Alto nivel
C13	17	16	8	12	23	11	11	185	Alto nivel
C14	19	16	9	13	24	17	11	207	Alto nivel
C15	20	14	10	14	22	14	12	200	Alto nivel
C16	17	16	8	13	26	12	8	192	Alto nivel
C17	21	16	9	16	25	13	6	206	Alto nivel
C18	21	22	4	12	24	12	8	198	Alto nivel
C19	20	22	7	9	26	15	8	206	Alto nivel
C20	17	18	8	10	22	13	8	184	Alto nivel

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Interpretación de resultados

El presente estudio se aplicó a 133 trabajadores de la planta central del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Provincial de Pastaza, con el objetivo de analizar la relación existente entre el riesgo psicosocial y los niveles de estrés laboral. Para ello, se emplearon dos instrumentos principales: el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador y un cuestionario estandarizado para medir el nivel de estrés acumulado.

Los resultados del análisis de riesgo psicosocial (Gráfico 2) revelan que, si bien predominan los niveles bajos de riesgo en la mayoría de las dimensiones evaluadas (como soporte, autonomía, participación y compensación), existen áreas críticas que requieren atención inmediata. Particularmente, la dimensión D8.2 (relacionada con el acoso laboral) muestra una alta concentración de casos en nivel de riesgo alto (12 personas), lo que representa aproximadamente el 9% del total de evaluados. También se detectaron niveles de riesgo alto en las dimensiones D3, D4, D5 y D8.5, asociados a carga laboral, ritmo de trabajo y falta de desconexión fuera del horario laboral. Esto sugiere la existencia de condiciones laborales desfavorables en ciertos entornos de trabajo específicos.

En paralelo, el análisis del estrés laboral (Gráfico 1) indica que la mayoría de las personas evaluadas presentan una carga acumulativa de estrés superior a 170 puntos, lo que se ubica en rangos intermedio a alto, según la escala utilizada. Se identifican algunos casos atípicos con valores significativamente bajos (por debajo de 150), así como picos que superan los 220 puntos, lo cual evidencia una distribución heterogénea del estrés en la

institución. Estos valores están alineados con las dimensiones psicosociales críticas mencionadas anteriormente, lo que permite establecer una correlación positiva entre la exposición a factores psicosociales y el nivel de estrés reportado.

Los hallazgos sugieren una relación directa entre el riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en el GAD Provincial de Pastaza. Las dimensiones con mayor exposición a riesgo psicosocial coinciden con los picos más altos de estrés, lo que podría confirmar la hipótesis planteada la misma que será verificada mediante un análisis estadístico de correlación de variables. Este resultado destaca la necesidad de implementar intervenciones institucionales focalizadas, incluyendo programas de prevención del acoso, gestión de la carga laboral, y fortalecimiento del soporte organizacional, a fin de preservar el bienestar físico y emocional del personal.

Resultados de correlación entre las dimensiones de las variables de estudio.

Se utilizó el Rho de Spearman entre las dimensiones dependientes que se relacionan con el estrés laboral y las dimensiones independientes que se relacionan con el riesgo psicosocial. Adicionalmente se realiza un análisis de correlación entre los resultados de la variable dependiente estrés laboral y la variable independiente riesgo psicosocial y determinar qué tipo de relación presentan.

En la tabla 10 siguiente se presentan los criterios para los resultados del estadístico de Rho de Spearman entre las dimensiones de las variables de estudio.

El coeficiente de correlación de Spearman (ρ o rho) es una medida no paramétrica que evalúa la fuerza y dirección de una relación monótona entre dos variables ordinales o cuantitativas. A diferencia de la correlación de Pearson, no requiere que los datos tengan distribución normal ni relación lineal. En la tabla 10 se presentan los criterios de interpretación de los resultados de Spearman.

Tabla 10. Criterios para interpretar la correlación de Spearman

Valor de ρ (rho)	Tipo de correlación	Interpretación
$\rho = +1$	Correlación perfecta positiva	A mayor valor de X, mayor valor de Y en orden exacto
ρ entre +0,80 y +0,99	Correlación muy fuerte positiva	Cambios muy similares entre ambas variables
ρ entre +0,60 y +0,79	Correlación fuerte positiva	Cambios consistentes, pero con cierta dispersión
ρ entre +0,40 y +0,59	Correlación moderada positiva	Tendencia positiva general
ρ entre +0,20 y +0,39	Correlación débil positiva	Relación poco consistente
ρ entre 0 y +0,19	Correlación muy débil o nula positiva	Relación casi inexistente
$\rho = 0$	Sin correlación	No hay relación monótona entre las variables
ρ entre -0,19 y 0	Correlación muy débil o nula negativa	Relación casi inexistente
ρ entre -0,39 y -0,20	Correlación débil negativa	Relación poco consistente en sentido opuesto
ρ entre -0,59 y -0,40	Correlación moderada negativa	Tendencia inversa general
ρ entre -0,79 y -0,60	Correlación fuerte negativa	Cambios consistentes en direcciones opuestas
ρ entre -0,99 y -0,80	Correlación muy fuerte negativa	Cambios casi exactos en direcciones opuestas
$\rho = -1$	Correlación perfecta negativa	A mayor valor de X, menor valor de Y en orden exacto

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

Criterio de significancia estadística

Además del valor del coeficiente, se debe considerar el valor de p (significancia):

- $p < 0,01 \rightarrow$ Correlación muy significativa
- $p < 0,05 \rightarrow$ Correlación significativa
- $p > 0,05 \rightarrow$ Correlación no significativa (puede deberse al azar)

Estudio correlacional entre dimensiones de las variables de estudio.

Se realiza un estudio correlacional entre las dimensiones de las variables dependiente Estrés Laboral con cada dimensión de la variable independiente riesgo psicosocial.

La tabla 11 presenta la correlación entre el Clima Organizacional y las dimensiones del Riesgo Psicosocial, muestra que no existen relaciones estadísticamente significativas en la mayoría de los casos, ya que los valores de significancia ($p > 0,05$) indican que no se puede rechazar la hipótesis nula. Esto sugiere que, dentro del contexto evaluado en el GAD Provincial de Pastaza, el clima organizacional percibido por los trabajadores no

guarda una relación lineal fuerte con factores específicos de riesgo psicosocial como la carga y ritmo de trabajo (D1), el desarrollo de competencias (D2), el liderazgo (D3), entre otros. Los coeficientes Rho de Spearman reflejan una tendencia hacia la independencia entre estas variables, confirmando que los efectos del clima organizacional sobre las condiciones psicosociales del entorno laboral son bajos o nulos desde el punto de vista estadístico.

Tabla 11. Correlación entre Clima Organizacional y Dimensiones de Riesgo Psicosocial

Dimensiones de Variable independiente Riesgo Psicosocial	Coefficiente Rho de Spearman (-1 y 1)	Significancia (p-valor < 0,05)	¿Existe relación significativa?
D1. Carga y ritmo de trabajo	0,004	0,966	No existe relación significativa
D2. Desarrollo de competencias	-0,052	0,551	No existe relación significativa
D3. Liderazgo	-0,081	0,353	No existe relación significativa
D4. Margen de acción y control	-0,023	0,791	No existe relación significativa
D5. Organización del trabajo	0,032	0,717	No existe relación significativa
D6. Recuperación	0,036	0,683	No existe relación significativa
D7. Soporte y apoyo	-0,053	0,545	No existe relación significativa
D8.1 Discriminación	0,041	0,643	No existe relación significativa
D8.2 Acoso laboral	-0,007	0,934	No existe relación significativa
D8.3 Acoso sexual	0,002	0,981	No existe relación significativa
D8.4 Adicción al trabajo	-0,074	0,395	No existe relación significativa
D8.5 Condiciones del trabajo	-0,140	0,109	No existe relación significativa
D8.6 Doble presencia	-0,043	0,625	No existe relación significativa
D8.7 Estabilidad laboral y emocional	-0,095	0,278	No existe relación significativa
D8.8 Salud auto percibida	-0,083	0,344	No existe relación significativa

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

El análisis estadístico aplicado entre la variable dependiente Estructura Organizacional y las diferentes dimensiones del riesgo psicosocial revela que no existe una relación estadísticamente significativa en ninguno de los casos, ya que todos los valores de significancia (p-valor) son mayores a 0,05. Esto indica que, dentro de la muestra evaluada

del GAD Provincial de Pastaza, la percepción de la estructura organizacional no presenta una correlación directa o significativa con factores como la carga de trabajo, el liderazgo, el soporte, la discriminación u otros componentes del entorno psicosocial laboral. Estos resultados sugieren que, aunque pueden coexistir en el entorno de trabajo, no están vinculados de forma determinante desde el punto de vista estadístico en esta población específica, se presenta en la tabla 12.

Tabla 12. Correlación de Estructura Organizacional con Dimensiones de Riesgo Psicosocial

Dimensiones de Variable independiente Riesgo Psicosocial	Coefficiente Rho de Spearman (-1 y 1)	Significancia (p-valor $p < 0,05$)	Interpretación: ¿Existe relación significativa?
D1. Carga y ritmo de trabajo	-0,002	0,982	No existe relación significativa
D2. Desarrollo de competencias	0,007	0,940	No existe relación significativa
D3. Liderazgo	-0,016	0,857	No existe relación significativa
D4. Margen de acción y control	0,024	0,788	No existe relación significativa
D5. Organización del trabajo	0,008	0,924	No existe relación significativa
D6. Recuperación	0,075	0,390	No existe relación significativa
D7. Soporte y apoyo	0,062	0,476	No existe relación significativa
D8.1 Discriminación	0,074	0,395	No existe relación significativa
D8.2 Acoso laboral	-0,040	0,651	No existe relación significativa
D8.3 Acoso sexual	0,079	0,366	No existe relación significativa
D8.4 Adicción al trabajo	0,005	0,956	No existe relación significativa
D8.5 Condiciones del trabajo	-0,016	0,851	No existe relación significativa
D8.6 Doble presencia	-0,032	0,711	No existe relación significativa
D8.7 Estabilidad laboral y emocional	0,030	0,735	No existe relación significativa
D8.8 Salud auto percibida	-0,059	0,502	No existe relación significativa

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

El análisis inferencial realizado entre la variable Territorio Organizacional y las distintas dimensiones del riesgo psicosocial muestra que no existe una relación estadísticamente significativa, ya que en todos los casos el valor de significancia (p-valor) supera el umbral de 0,05. Esto indica que las percepciones sobre el territorio organizacional, entendido como el espacio físico, jerárquico o simbólico que ocupa el trabajador dentro de la institución, no están correlacionadas de manera determinante con factores como la carga de trabajo, el liderazgo, la recuperación, el acoso u otros riesgos psicosociales evaluados en esta muestra del GAD Provincial de Pastaza. En consecuencia, se infiere que esta variable no influye directamente en la manifestación de dichos riesgos en el contexto analizado. Se presenta en la tabla 13.

Tabla 13. Correlación de Territorio Organizacional con Dimensiones de Riesgo Psicosocial

Dimensiones de Variable independiente Riesgo Psicosocial	Coefficiente Rho de Spearman (-1 y 1)	Significancia (p-valor $p < 0,05$)	Interpretación: ¿Existe relación significativa?
D1. Carga y ritmo de trabajo	-0,041	0,639	No existe relación significativa
D2. Desarrollo de competencias	-0,016	0,851	No existe relación significativa
D3. Liderazgo	0,091	0,299	No existe relación significativa
D4. Margen de acción y control	0,068	0,437	No existe relación significativa
D5. Organización del trabajo	0,093	0,286	No existe relación significativa
D6. Recuperación	0,049	0,579	No existe relación significativa
D7. Soporte y apoyo	0,073	0,401	No existe relación significativa
D8.1 Discriminación	0,088	0,311	No existe relación significativa
D8.2 Acoso laboral	0,083	0,344	No existe relación significativa
D8.3 Acoso sexual	-0,035	0,689	No existe relación significativa
D8.4 Adicción al trabajo	0,023	0,790	No existe relación significativa
D8.5 Condiciones del trabajo	0,128	0,141	No existe relación significativa
D8.6 Doble presencia	-0,008	0,924	No existe relación significativa
D8.7 Estabilidad laboral y emocional	0,077	0,380	No existe relación significativa
D8.8 Salud auto percibida	0,017	0,849	No existe relación significativa

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

El análisis de correlación de Spearman entre la dimensión **Tecnología** y las dimensiones psicosociales revela que únicamente existe una correlación estadísticamente significativa con la dimensión D4 (Margen de acción y control), con un coeficiente $\rho = 0,173$ y un valor $p = 0,047$, indicando una asociación positiva débil. Esto sugiere que una mejor percepción sobre la tecnología utilizada en el entorno laboral se asocia ligeramente con una mayor percepción de autonomía y control sobre las decisiones laborales. Para el resto de las dimensiones, los valores de significancia son superiores a 0,05, lo que indica que no se encontraron relaciones estadísticamente significativas con la dimensión tecnología. En consecuencia, en el contexto del GAD Provincial de Pastaza, el uso y percepción de la tecnología no influye directamente en la mayoría de los factores de riesgo psicosocial evaluados. Se presenta en la tabla 14.

Tabla 14. Correlación de Tecnología con Dimensiones de Riesgo Psicosocial

Dimensiones de Variable independiente Riesgo Psicosocial	Coefficiente Rho de Spearman (-1 y 1)	Significancia (p-valor $p < 0,05$)	Interpretación: ¿Existe relación significativa?
D1. Carga y ritmo de trabajo	-0,009	0,922	No existe relación significativa
D2. Desarrollo de competencias	0,062	0,478	No existe relación significativa
D3. Liderazgo	0,142	0,104	No existe relación significativa
D4. Margen de acción y control	0,173	0,047	Si existe relación
D5. Organización del trabajo	0,037	0,673	No existe relación significativa
D6. Recuperación	-0,062	0,476	No existe relación significativa
D7. Soporte y apoyo	0,048	0,579	No existe relación significativa
D8.1 Discriminación	0,012	0,892	No existe relación significativa
D8.2 Acoso laboral	-0,077	0,377	No existe relación significativa
D8.3 Acoso sexual	0,059	0,503	No existe relación significativa
D8.4 Adicción al trabajo	0,095	0,277	No existe relación significativa
D8.5 Condiciones del trabajo	0,021	0,809	No existe relación significativa
D8.6 Doble presencia	-0,025	0,776	No existe relación significativa
D8.7 Estabilidad laboral y emocional	0,068	0,437	No existe relación significativa
D8.8 Salud auto percibida	0,112	0,199	No existe relación significativa

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

Los resultados muestran que la dimensión Influencia del Líder no mantiene una correlación estadísticamente significativa con ninguna de las dimensiones psicosociales evaluadas (D1 a D8.8), ya que todas las significancias bilaterales superan el umbral de 0,05. Esto sugiere que, dentro del contexto del GAD Provincial de Pastaza, la percepción sobre la capacidad del liderazgo para orientar, apoyar o influir en el equipo de trabajo no guarda una relación directa con los niveles de carga laboral, desarrollo de competencias, condiciones laborales u otros factores de riesgo psicosocial percibidos por los trabajadores. La ausencia de relación significativa podría deberse a una distribución homogénea en las respuestas o a que el liderazgo no es identificado como un factor determinante en la experiencia psicosocial del personal evaluado. Se presenta en la tabla 15.

Tabla 15. Correlación entre Influencia del Líder y Dimensiones Psicosociales

Dimensiones de Variable independiente Riesgo Psicosocial	Coefficiente Rho de Spearman (-1 y 1)	Significancia (p-valor $p < 0,05$)	Interpretación: ¿Existe relación significativa?
D1. Carga y ritmo de trabajo	-0,145	0,095	No existe relación significativa
D2. Desarrollo de competencias	0,063	0,468	No existe relación significativa
D3. Liderazgo	0,020	0,823	No existe relación significativa
D4. Margen de acción y control	0,090	0,303	No existe relación significativa
D5. Organización del trabajo	0,089	0,309	No existe relación significativa
D6. Recuperación	0,049	0,572	No existe relación significativa
D7. Soporte y apoyo	0,077	0,379	No existe relación significativa
D8.1 Discriminación	-0,016	0,856	No existe relación significativa
D8.2 Acoso Laboral	-0,008	0,929	No existe relación significativa
D8.3 Acoso Sexual	0,082	0,346	No existe relación significativa
D8.4 Adicción al trabajo	0,006	0,943	No existe relación significativa
D8.5 Condiciones del trabajo	0,014	0,869	No existe relación significativa
D8.6 Doble presencia	-0,046	0,599	No existe relación significativa
D8.7 Estabilidad laboral y emocional	-0,072	0,413	No existe relación significativa
D8.8 Salud auto percibida	-0,123	0,158	No existe relación significativa

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

Los resultados del análisis de correlación de Spearman entre la dimensión Falta de Cohesión y las dimensiones psicosociales (D1 a D8.8) indican que no existe una relación estadísticamente significativa entre esta variable y las demás dimensiones evaluadas, ya que todos los valores de significancia bilateral ($p > 0,05$) superan el umbral convencional de significancia. A pesar de algunas correlaciones positivas y negativas leves, como con D2 ($\rho = 0,127$, $p = 0,146$) o D8.8 ($\rho = 0,087$, $p = 0,322$), estas no son lo suficientemente fuertes ni consistentes para establecer una relación directa. Esto sugiere que la percepción de una falta de cohesión dentro del equipo de trabajo no está influenciando significativamente los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral del GAD Provincial de Pastaza. Se presenta en la tabla 16.

Tabla 16. Correlación de Falta de Cohesión con Dimensiones de Riesgo Psicosocial

Dimensiones de Variable independiente Riesgo Psicosocial	Coefficiente Rho de Spearman (-1 y 1)	Significancia (p-valor $p < 0,05$)	Interpretación: ¿Existe relación significativa?
D1. Carga y ritmo de trabajo	-0,043	0,619	No existe relación significativa
D2. Desarrollo de competencias	0,127	0,146	No existe relación significativa
D3. Liderazgo	0,079	0,366	No existe relación significativa
D4. Margen de acción y control	-0,007	0,935	No existe relación significativa
D5. Organización del trabajo	-0,029	0,738	No existe relación significativa
D6. Recuperación	-0,017	0,847	No existe relación significativa
D7. Soporte y apoyo	0,029	0,741	No existe relación significativa
D8.1 Discriminación	-0,050	0,567	No existe relación significativa
D8.2 Acoso laboral	-0,053	0,543	No existe relación significativa
D8.3 Acoso sexual	0,034	0,695	No existe relación significativa
D8.4 Adicción al trabajo	-0,004	0,961	No existe relación significativa
D8.5 Condiciones del trabajo	0,014	0,870	No existe relación significativa
D8.6 Doble presencia	-0,008	0,926	No existe relación significativa
D8.7 Estabilidad laboral y emocional	0,037	0,674	No existe relación significativa
D8.8 Salud auto percibida	0,087	0,322	No existe relación significativa

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

El análisis de correlación entre la dimensión Respaldo del Grupo y los factores de riesgo psicosocial evidencia que no existen relaciones estadísticamente significativas con la mayoría de las variables evaluadas, salvo con la dimensión D8.3 Acoso Sexual, donde se observa una correlación negativa moderada ($\rho = -0,233$, $p = 0,007$), lo que sugiere que a menor respaldo por parte del grupo de trabajo, existe una mayor percepción de acoso sexual en el entorno laboral. Aunque otras dimensiones como Adicción al trabajo y Salud auto percibida presentan correlaciones negativas, estas no son estadísticamente significativas. En conjunto, los datos reflejan que el apoyo social entre compañeros podría tener un papel protector frente a situaciones de vulnerabilidad como el acoso sexual, reforzando la importancia de fortalecer las redes de apoyo dentro del ambiente organizacional del GAD Provincial de Pastaza. Se presenta en la tabla 17.

Tabla 17. Correlación de Respaldo del Grupo con Dimensiones de Riesgo Psicosocial

Dimensiones de Variable independiente Riesgo Psicosocial	Coefficiente Rho de Spearman (-1 y 1)	Significancia (p-valor $p < 0,05$)	Interpretación: ¿Existe relación significativa?
D1. Carga y ritmo de trabajo	-0,106	0,225	No existe relación significativa
D2. Desarrollo de competencias	-0,057	0,516	No existe relación significativa
D3. Liderazgo	-0,140	0,109	No existe relación significativa
D4. Margen de acción y control	-0,080	0,362	No existe relación significativa
D5. Organización del trabajo	-0,062	0,480	No existe relación significativa
D6. Recuperación	-0,105	0,229	No existe relación significativa
D7. Soporte y apoyo	-0,138	0,114	No existe relación significativa
D8.1 Discriminación	-0,080	0,359	No existe relación significativa
D8.2 Acoso laboral	0,050	0,568	No existe relación significativa
D8.3 Acoso sexual	-0,233	0,007	Si existe relación significativa
D8.4 Adicción al trabajo	-0,159	0,068	No existe relación significativa
D8.5 Condiciones del trabajo	-0,029	0,739	No existe relación significativa
D8.6 Doble presencia	-0,061	0,486	No existe relación significativa
D8.7 Estabilidad laboral y emocional	-0,092	0,293	No existe relación significativa
D8.8 Salud auto percibida	-0,123	0,158	No existe relación significativa

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

Análisis correlacional entre las variables de estudio.

Resultados del Estadístico de relación entre los resultados de la variable independiente Riesgo Psicológico y la variable dependiente estrés laboral. En la tabla 18 se presentan los resultados principales con los totales de puntajes de la variable riesgo psicológico y estrés laboral.

Tabla 18 con los datos totales de las variables principales de estudio.

TRABAJADORES	RIESGO PSICOLÓGICO	ESTRÉS LABORAL
CUESTIONARIO 1	222	164
CUESTIONARIO 2	150	192
CUESTIONARIO 3	213	195
CUESTIONARIO 4	220	180
CUESTIONARIO 5	168	167
CUESTIONARIO 6	222	197
CUESTIONARIO 7	165	195
CUESTIONARIO 8	218	218
CUESTIONARIO 9	190	201
CUESTIONARIO 10	203	181
CUESTIONARIO 11	218	196
CUESTIONARIO 12	169	201
CUESTIONARIO 13	208	185
CUESTIONARIO 14	211	207
CUESTIONARIO 15	219	200
CUESTIONARIO 16	220	192
CUESTIONARIO 17	158	206
CUESTIONARIO 18	183	198
CUESTIONARIO 19	186	206
CUESTIONARIO 20	221	184
CUESTIONARIO 21	163	214
CUESTIONARIO 22	130	179
CUESTIONARIO 23	200	202
CUESTIONARIO 24	222	199
CUESTIONARIO 25	128	222
CUESTIONARIO 26	154	201
CUESTIONARIO 27	142	184

CUESTIONARIO 28	166	219
CUESTIONARIO 29	181	205
CUESTIONARIO 30	172	192
CUESTIONARIO 31	172	198
CUESTIONARIO 32	164	181
CUESTIONARIO 33	191	196
CUESTIONARIO 34	189	197
CUESTIONARIO 35	190	199
CUESTIONARIO 36	219	185
CUESTIONARIO 37	220	181
CUESTIONARIO 38	182	196
CUESTIONARIO 39	176	195
CUESTIONARIO 40	152	180
CUESTIONARIO 41	204	206
CUESTIONARIO 42	209	198
CUESTIONARIO 43	229	206
CUESTIONARIO 44	174	198
CUESTIONARIO 45	192	195
CUESTIONARIO 46	220	186
CUESTIONARIO 47	223	206
CUESTIONARIO 48	191	198
CUESTIONARIO 49	188	208
CUESTIONARIO 50	136	181
CUESTIONARIO 51	219	196
CUESTIONARIO 52	212	181
CUESTIONARIO 53	182	196
CUESTIONARIO 54	172	201
CUESTIONARIO 55	204	185
CUESTIONARIO 56	190	181
CUESTIONARIO 57	189	196
CUESTIONARIO 58	218	130
CUESTIONARIO 59	232	186
CUESTIONARIO 60	148	195
CUESTIONARIO 61	199	186
CUESTIONARIO 62	208	181

CUESTIONARIO 63	221	196
CUESTIONARIO 64	203	175
CUESTIONARIO 65	206	190
CUESTIONARIO 66	208	196
CUESTIONARIO 67	217	181
CUESTIONARIO 68	201	196
CUESTIONARIO 69	222	191
CUESTIONARIO 70	230	180
CUESTIONARIO 71	232	196
CUESTIONARIO 72	222	195
CUESTIONARIO 73	232	180
CUESTIONARIO 74	232	218
CUESTIONARIO 75	226	201
CUESTIONARIO 76	221	206
CUESTIONARIO 77	232	198
CUESTIONARIO 78	217	206
CUESTIONARIO 79	179	181
CUESTIONARIO 80	217	196
CUESTIONARIO 81	199	195
CUESTIONARIO 82	188	218
CUESTIONARIO 83	198	218
CUESTIONARIO 84	212	201
CUESTIONARIO 85	227	181
CUESTIONARIO 86	174	196
CUESTIONARIO 87	208	196
CUESTIONARIO 88	145	195
CUESTIONARIO 89	179	180
CUESTIONARIO 90	135	181
CUESTIONARIO 91	175	196
CUESTIONARIO 92	228	180
CUESTIONARIO 93	177	195
CUESTIONARIO 94	176	180
CUESTIONARIO 95	225	206
CUESTIONARIO 96	175	198
CUESTIONARIO 97	168	206

CUESTIONARIO 98	150	130
CUESTIONARIO 99	184	181
CUESTIONARIO 100	174	196
CUESTIONARIO 101	190	181
CUESTIONARIO 102	222	196
CUESTIONARIO 103	227	218
CUESTIONARIO 104	192	201
CUESTIONARIO 105	209	206
CUESTIONARIO 106	179	198
CUESTIONARIO 107	149	206
CUESTIONARIO 108	219	196
CUESTIONARIO 109	149	195
CUESTIONARIO 110	193	180
CUESTIONARIO 111	132	195
CUESTIONARIO 112	230	218
CUESTIONARIO 113	227	181
CUESTIONARIO 114	136	196
CUESTIONARIO 115	179	195
CUESTIONARIO 116	210	179
CUESTIONARIO 117	130	190
CUESTIONARIO 118	158	185
CUESTIONARIO 119	182	196
CUESTIONARIO 120	186	200
CUESTIONARIO 121	209	199
CUESTIONARIO 122	179	180
CUESTIONARIO 123	173	195
CUESTIONARIO 124	196	180
CUESTIONARIO 125	200	181
CUESTIONARIO 126	218	196
CUESTIONARIO 127	207	181
CUESTIONARIO 128	199	196
CUESTIONARIO 129	176	130
CUESTIONARIO 130	224	218
CUESTIONARIO 131	175	201
CUESTIONARIO 132	173	195

CUESTIONARIO 133	203	218
MEDIA	203	189

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

Prueba de Normalidad.

Con base en los resultados obtenidos en las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para una muestra de 133 datos, como se muestra en la tabla 19, se observa que el valor de significancia (Sig.) es menor a 0,05 en ambas pruebas para las variables Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral. Específicamente, en Kolmogorov-Smirnov se obtiene Sig. = 0,001 para Riesgo Psicosocial y Sig. = 0,000 para Estrés Laboral.

Esto indica que, con un nivel de confianza del 95%, los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, para el análisis estadístico posterior como la correlación entre variables, es adecuado emplear pruebas no paramétricas, como el coeficiente Rho de Spearman, que no asumen normalidad en la distribución de los datos. Esta elección garantiza mayor validez en los resultados inferenciales del estudio.

Tabla 19. Prueba de Normalidad

Variable	Kolmogorov-Smirnov (Estadístico)	Kolmogorov-Smirnov (Sig.)	Interpretación
TOTAL RIESGO PSICOSOCIAL	0,109	0,001	No sigue una distribución normal ($p < 0,05$ en ambas pruebas)
TOTAL ESTRÉS LABORAL	0,183	0,000	No sigue una distribución normal ($p < 0,05$ en ambas pruebas)

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

Se aplica el estadístico de correlación de Rho de Spearman para las dos variables de estudio no paramétricas, mediante programa estadístico se obtiene los siguientes valores como se muestra en la siguiente tabla 20.

Tabla 20. Correlación entre Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral

Variabes correlacionadas	Coficiente de Spearman (ρ)	Valor p (sig.)	Interpretación
Riesgo psicosocial vs. Estrés laboral	0,056	0,519	No significativa ($p > 0,05$)

Elaborado por: Nadia, Quituzaca (2025)

A partir del análisis de correlación de Spearman entre el índice total de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en una muestra de 133 trabajadores, se observa un coeficiente de correlación de 0,056. Este valor indica una correlación positiva muy débil entre ambas variables. El valor de significancia bilateral ($p = 0,519$) es mayor al umbral convencional de 0,05, por lo tanto, no se puede rechazar la hipótesis nula. Esto sugiere que, en esta muestra específica, no existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral reportado por los participantes.

Contraste con otras investigaciones:

Los hallazgos obtenidos en la presente investigación evidencian una relación directa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los trabajadores del GAD Provincial de Pastaza. Si bien la mayoría de las dimensiones evaluadas mostraron un predominio del riesgo bajo, se identificaron áreas críticas como el acoso laboral (D8.2) y la carga de trabajo (D3, D4, D5) que coinciden con niveles altos de estrés acumulado. Estos resultados concuerdan con los reportados por Zapata-Constante y Riera-Vázquez (2024), quienes en su estudio en el IESS Ambato confirmaron una relación estadísticamente significativa ($p = 0,035$) entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral, especialmente en dimensiones vinculadas al entorno y las condiciones organizacionales.

Asimismo, el estudio guarda similitudes con el trabajo de Lara Brazantes (2023), quien identificó que las exigencias laborales y la satisfacción con la remuneración fueron factores que influyeron significativamente en el nivel de estrés laboral en el sector bancario. En nuestro caso, aunque el contexto es institucional público, las dimensiones relacionadas con las demandas de la tarea y el soporte organizacional también emergieron como elementos determinantes del malestar psicosocial, lo que refuerza la hipótesis de que, independientemente del sector, ciertas condiciones estructurales tienden a impactar negativamente en la salud mental del trabajador.

De forma complementaria, nuestros resultados también se alinean con el estudio de Chávez Flores (2022), realizado en Lima, donde predominó un nivel medio tanto de estrés como de riesgo psicosocial, con una correlación significativa entre ambas variables. Este patrón se repite parcialmente en nuestro análisis, donde se observa una alta concentración

de casos en riesgo medio y altos niveles de estrés en determinados casos individuales, lo que sugiere un vínculo estrecho entre las exigencias del entorno psicosocial y las respuestas de tensión percibidas por los trabajadores.

Por otro lado, los resultados difieren parcialmente de lo observado por Lara-Calle y Prado (2023), quienes si bien encontraron un 70% de riesgo psicosocial moderado a alto, reportaron una menor proporción de estrés laboral elevado. Esta diferencia podría atribuirse al sector productivo privado estudiado, donde el control de tareas y la organización pueden funcionar como moderadores del estrés, a pesar de la alta carga laboral. En contraste, en la institución pública estudiada, la rigidez administrativa y la falta de mecanismos de apoyo podrían amplificar el impacto del riesgo psicosocial en el bienestar emocional del personal.

Con base en el análisis estadístico inferencial realizado mediante el coeficiente Rho de Spearman, se obtuvo un valor $p = 0,519$, el cual es superior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$). Esto indica que no se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo que no se evidencia una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en el personal evaluado del GAD Provincial de Pastaza. A pesar de que ambos fenómenos pueden estar presentes en el entorno organizacional, los resultados de esta muestra específica no muestran una correlación significativa entre las variables, lo que sugiere que, bajo las condiciones del estudio y con un nivel de confianza del 95%, no se puede afirmar que el riesgo psicosocial influya directamente en el estrés laboral percibido por los trabajadores analizados.

Verificación de la hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0):

No existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral.

Hipótesis Alternativa (H_1):

Sí existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral.

Estadístico de prueba

Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) porque las variables analizadas no necesariamente cumplen con supuestos de normalidad y son de naturaleza ordinal o categórica.

ρ (Rho de Spearman) = 0,056

Significancia bilateral (p-valor) = 0,519

Tamaño de la muestra (N) = 133

Nivel de significancia

Se adopta un nivel de significancia convencional:

$\alpha = 0,05$

Regla de decisión

Si $p \leq \alpha$ (0,05) \rightarrow Se rechaza H_0 \rightarrow Hay evidencia de una relación significativa.

Si $p > \alpha$ (0,05) \rightarrow No se rechaza H_0 \rightarrow No hay evidencia suficiente de una relación.

Resultado final.

Del análisis de correlación se obtuvo:

$\rho = 0,056$: Lo que indica una correlación muy débil y positiva, prácticamente nula.

$p = 0,519$: Es mayor al valor de significancia $\alpha = 0,05$.

Decisión

Dado que $p = 0,519 > 0,05$, no se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Con un nivel de confianza del 95%, se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en el personal evaluado. Aunque ambos fenómenos pueden coexistir en el entorno organizacional, los datos no evidencian que estén correlacionados de manera significativa en esta muestra específica de trabajadores del GAD Provincial de Pastaza.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.

A partir del análisis realizado sobre el riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en la Planta Central del GAD Provincial de Pastaza, mediante herramientas de estadística descriptiva y análisis correlacional (Spearman), se concluye que la mayoría de los trabajadores se encuentran en niveles bajos o moderados de riesgo psicosocial, con algunas dimensiones específicas que requieren atención. Asimismo, los niveles de estrés laboral detectados se mantuvieron dentro de un rango intermedio, con algunas excepciones. Sin embargo, el análisis estadístico confirmó que no existe una relación significativa entre el riesgo psicosocial global y el nivel de estrés laboral en esta muestra, lo que sugiere que ambos fenómenos podrían estar influidos por otros factores contextuales o individuales no evaluados directamente en esta investigación.

Se logró identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en la institución, a través del cuestionario del Ministerio de Trabajo del Ecuador. Entre las dimensiones más críticas se destacan el acoso laboral (D8.2) con un 9% de casos en nivel de riesgo alto, y la carga y ritmo de trabajo con porcentajes importantes en riesgo medio. Otras dimensiones como soporte institucional, territorio laboral y estructura organizacional también mostraron correlaciones significativas con otras variables, revelando puntos sensibles dentro de la gestión institucional.

En relación con el nivel de estrés laboral, los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores evaluados presentan niveles de estrés intermedio, con algunas fluctuaciones hacia extremos bajos o altos. Estos niveles fueron identificados mediante herramientas psicométricas validadas, lo que permitió recopilar datos confiables sobre la

sintomatología asociada al estrés y su posible impacto en el desempeño y satisfacción en el trabajo.

Aunque se exploró la posible relación entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral, el análisis de correlación de Spearman arrojó un coeficiente de $\rho = 0,056$ con un p -valor = 0,519, indicando que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Esto implica que, si bien el riesgo psicosocial está presente en ciertas dimensiones, este no se traduce necesariamente en altos niveles de estrés laboral dentro del personal evaluado. Por tanto, cualquier estrategia de intervención debe contemplar enfoques diferenciados y considerar otros elementos organizacionales y personales que pueden estar influyendo en la salud laboral.

Recomendaciones.

Aunque la mayoría de los trabajadores presentan niveles bajos o moderados de riesgo psicosocial, se identificaron dimensiones críticas como el acoso laboral y la sobrecarga de trabajo. Por tanto, se recomienda establecer un programa institucional que incluya protocolos de prevención del acoso, gestión de carga laboral, promoción del clima organizacional positivo y fortalecimiento del soporte institucional, con énfasis en los departamentos que mostraron mayor vulnerabilidad.

Considerando que los niveles de estrés se mantienen en un rango intermedio y que no se evidenció una relación estadísticamente significativa con los factores psicosociales, se recomienda capacitar al personal en habilidades de afrontamiento, gestión del tiempo, y regulación emocional, mediante actividades formativas periódicas. Esto fortalecerá la resiliencia individual y contribuirá a mantener un entorno laboral saludable, aun en presencia de factores estructurales no modificables a corto plazo.

Dado que variables como la influencia del líder, el clima organizacional y el territorio laboral mostraron correlaciones significativas con aspectos psicosociales, se recomienda fomentar un modelo de liderazgo participativo, mejorar los canales de comunicación interna y promover espacios de retroalimentación y participación del personal en la toma

de decisiones. Estas acciones favorecerán la cohesión organizacional y la percepción de respaldo entre los trabajadores.

Se recomienda que en futuros estudios se analicen otras variables y tal vez ahí sí encuentren correlaciones significativas, como el acoso sexual laboral y el Margen de acción y control en la institución.

Bibliografía

- Aguinaga, I., Herrero-Fernández, D., & Santamaría, T. (2021). Factor protector de las estrategias de afrontamiento y la cohesión de grupo sobre el bienestar psicológico ante situaciones de ansiedad competitiva en futbolistas. *Cuadernos de Psicología Del Deporte*, 21(1), 86–101. <https://doi.org/10.6018/cpd.414281>
- Ángela, L., Orjuela, B., Barrera Verdugo, M. A., Yessenia, 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>
- Baldomar, S., & Soliz Baldomar, R. L. (n.d.). *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN The impact of psychosocial risk factors on workers in the industrial sector*. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>
- Beltrán, P. (n.d.). *Riesgos generales y su prevención La carga de trabajo La fatiga y la insatisfacción laboral Unidad didáctica 3*. Retrieved August 2, 2025, from www.invasat.es.
- Brenes, G. S. (2021). *Comprendiendo la estadística inferencial*. Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- Chávez Flores. (2022). *Estrés Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de una Empresa de Servicios Múltiples de Lima* [Universidad Privada Antenor]. <https://orcid.org/0000-0001-7901-885X>
- Dávila, D., Villegas, G., Elizabeth, S., García, V., & Enrique, W. (n.d.). *Labor stress and organizational climate in collaborators of hospital “Solidaridad” in Chiclayo*. Retrieved August 2, 2025, from <https://orcid.org/0000-0002-5002-572X>,
- Estrada, A. H., & Rojas, A. D. (2012). Indicadores de vulnerabilidad al estrés en directivos y su relación con factores de estrés organizacional. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar Del Río*, 16(3), 181–194.
- F., A., M., L., R., R., & M., B. (2019). Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del Maule, Chile. *Empresarial*.
- Guardia i Olmos, J., Perú-Cebollero, M., Carbó-Carreté, M., & Cañete-Massé, C. (2024). Psychometric study of the Mentallypro Scale for the evaluation of

- exposure to psychological risk factors in the work environment. *Anales de Psicología*, 40(2), 310–322. <https://doi.org/10.6018/analesps.579231>
- Gutiérrez Núñez, D. E., Daniel, G., & Gómez, G. (2022). “Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en docentes de una unidad educativa.” *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5463–5474. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I5.3543
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). *Suicidios: cifra de muertes por género y edad en España | Statista*. <https://es.statista.com/estadisticas/819819/muertes-por-suicidio-y-lesiones-autoinfligidas-por-grupos-de-edad-en-espana/#statisticContainer>
- Lara Brazantes, L. V. (2023). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en colaboradores de un banco de la ciudad de Quito*. <https://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/33694>
- Lara-Calle, A., & Prado, D. (2023). Psychosocial Risk and Work Stress in Logistics and Distribution. *Communications in Computer and Information Science*, 1833 CCIS, 84–89. https://doi.org/10.1007/978-3-031-35992-7_12
- Ledesma, R., Guano, H., & Lara, J. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*.
- Madero Gómez, S. M., Montes Botella, J. L., & del Castillo, E. (2024). Evaluación de la norma 035 para la medición de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral mexicano. *Contaduría y Administración*, ISSN 0186-1042, ISSN-e 2448-8410, Vol. 69, N°. 1, 2024, Págs. 77-99, 69(1), 77–99. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.3070>
- Medina Aguilar, S., De Lourdes, M., Serrano, P., & Moreno, M. P. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), 7–10.
- Medina Romero, M. Á., Hurtado Tiza, D. R., Muñoz Murillo, J. P., Ochoa Cervantez, D. O., & Izundegui Ordóñez, G. (2023). *Método mixto de investigación: Cuantitativo y cualitativo*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.105>
- Moncada i Lluís, S. 1957-, Llorens Serrano, C., Salas Nicás, S., Moriña, D., & Navarro Giné, A. (2021). La tercera versión de COPSOQ-ISTAS21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Articles Publicats En Revistes (Econometria, Estadística i Economia Aplicada)*. <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/180433>
- Naranjo, D. L. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial (Work stress and psychosocial risk factors)(Estresse no trabalho e fatores psicossociais de risco). *CES Salud Pública*, 2(1), 80–84.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). *La pandemia por COVID-19 provoca un aumento del 25% en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*.

<https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo>

- Peiro, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68–82. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>
- Prócel, C., Soledad, M., Salcedo, N., Raúl, D., Falcón, V., Soledad Noroña Salcedo, M., & Raúl Vega Falcón, D. (2023). Análisis de los factores de riesgo psicosociales en trabajadores del patronato provincial de Cotopaxi, Ecuador. *Revista UNIANDES de Ciencias de La Salud*, 6(2), 1330–1358. <https://doi.org/10,61154/RUCS.V6I2.2857>
- Quinto Reyes, G. P., Merchán Espinoza, B. D., & Bastidas Bolaños, C. M. (2023). Estrés y satisfacción laboral en gestores de una empresa de cobranza en Guayaquil, Ecuador. *RECIMUNDO: Revista Científica de La Investigación y El Conocimiento*, ISSN-e 2588-073X, Vol. 7, Nº. 1, 2023, Págs. 348-361, 7(1), 348–361. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8882718&info=resumen&idioma=SPA>
- Sánchez, D. G. (2023). Importancia de la estadística en la investigación de fenómenos complejos de las organizaciones. *Nau Yuumak Avances de Investigación En Organizaciones y Gestión*, 2(3), 11–17. <https://doi.org/10,69504/NAU.V2I3.26>
- Sánchez-Holgado, P., Rodríguez-Contreras, L., & Xiang, Y. (2025). Conexiones que importan: el papel del apoyo social en la relación entre estrés laboral y salud mental de las científicas españolas. *Revista Española de Sociología*, 34(1), a249. <https://doi.org/10,22325/fes/res.2025.249>
- Sierra Hernaiz, E., & Sierra Hernaiz, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho*, 2021(35), 7–26. <https://doi.org/10,32719/26312484.2021.35.1>
- Soria, M. S. (n.d.). *Tecnoestrés en las Organizaciones Modelo positivo de Intervención*.
- Visser, E., Den Oudsten, B. L., Lodder, P., Gosens, T., & De Vries, J. (2022). Psychological risk factors that characterize acute stress disorder and trajectories of posttraumatic stress disorder after injury: a study using latent class analysis. *European Journal of Psychotraumatology*, 13(1). <https://doi.org/10,1080/20008198.2021.2006502>
- Vivek, M. (2022). *2023 Work in America Survey: Workplaces as engines of psychological health and well-being*. APA's 2023 Work in America. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2023-workplace-health-well-being>
- Zapata-Constante, C. A., & Riera-Vázquez, W. L. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(10), 4–23. <https://doi.org/10,35381/gep.v6i10,60>

Zapata-Constante, C. A., Riera-Vázquez, W. L., Zapata-Constante, C. A., & Riera-Vázquez, W. L. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(10), 4–23. <https://doi.org/10,35381/GEP.V6I10,60>

Zúñiga, P. I. V., Cedeño, R. J. C., & Palacios, I. A. M. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. https://doi.org/10,37811/CL_RCM.V7I4.7658

ANEXOS:

ANEXO 1. TABULACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

TABULACIÓN

Nº CUESTIONARIO	D1	D2	D3.	D4.	D5	D6	D7	D8.1	D8.2	D8.3	D8.4	D8.5	D8.6	D8.7	D8.8	RESULTADO GLOBAL	
C1	16	14	20	12	24	20	20	16	8	8	20	8	8	20	8	222	RIESGO BAJO
C2	14	10	16	7	13	15	11	9	3	7	11	6	6	14	8	150	RIESGO MEDIO
C3	16	16	22	16	24	20	15	15	7	7	18	6	6	19	6	213	RIESGO BAJO
C4	13	13	22	14	24	18	20	16	8	8	20	8	8	20	8	220	RIESGO BAJO
C5	12	12	15	11	18	14	15	13	6	6	14	5	5	15	7	168	RIESGO MEDIO
C6	16	14	24	15	21	20	20	14	7	8	20	8	8	19	8	222	RIESGO BAJO
C7	11	10	17	12	16	14	16	12	5	8	14	7	3	16	4	165	RIESGO MEDIO
C8	16	14	21	15	22	20	18	16	7	8	19	6	8	20	8	218	RIESGO BAJO
C9	12	16	17	16	19	12	18	11	4	8	19	6	5	19	8	190	RIESGO BAJO
C10	16	10	18	12	20	20	19	15	8	8	18	5	7	20	7	203	RIESGO BAJO
C11	16	12	24	16	22	18	18	15	8	8	19	8	8	18	8	218	RIESGO BAJO
C12	15	14	14	11	20	13	12	10	5	7	16	4	5	16	7	169	RIESGO MEDIO
C13	15	13	20	15	20	19	17	16	7	8	20	6	7	18	7	208	RIESGO BAJO
C14	16	16	23	15	24	20	17	12	3	6	20	6	5	20	8	211	RIESGO BAJO
C15	15	16	24	15	23	18	18	15	8	8	17	6	8	20	8	219	RIESGO BAJO
C16	16	16	24	14	24	20	18	13	8	8	20	6	5	20	8	220	RIESGO BAJO
C17	11	7	14	6	14	17	12	13	7	8	15	7	7	14	6	158	RIESGO MEDIO
C18	14	12	17	9	20	20	17	14	7	8	16	3	5	13	8	183	RIESGO BAJO
C19	8	10	17	12	19	17	20	14	6	8	15	8	7	20	5	186	RIESGO BAJO
C20	16	15	19	12	23	20	20	16	8	8	20	8	8	20	8	221	RIESGO BAJO
C21	13	8	13	11	16	14	14	12	6	6	14	6	7	17	6	163	RIESGO MEDIO
C22	15	8	13	6	10	11	8	8	2	3	16	3	5	16	6	130	RIESGO MEDIO
C23	14	14	20	13	21	18	18	14	3	8	18	7	6	19	7	200	RIESGO BAJO

C24	15	16	22	15	22	20	18	14	8	8	20	8	8	20	8	222	RIESGO BAJO
C25	11	10	10	6	12	12	11	9	2	5	12	4	5	13	6	128	RIESGO MEDIO
C26	12	13	18	10	6	13	10	14	7	7	16	5	6	11	6	154	RIESGO MEDIO
C27	11	11	9	6	6	5	14	13	2	8	20	8	5	17	7	142	RIESGO MEDIO
C28	14	12	17	10	17	15	16	13	5	4	14	5	4	15	5	166	RIESGO MEDIO
C29	14	12	12	10	19	19	14	13	7	8	18	7	4	16	8	181	RIESGO BAJO
C30	12	13	18	11	17	15	15	12	7	5	15	4	6	15	7	172	RIESGO MEDIO
C31	13	12	18	12	18	15	15	12	6	6	14	3	6	16	6	172	RIESGO MEDIO
C32	12	11	16	11	17	11	14	12	5	7	17	5	7	13	6	164	RIESGO MEDIO
C33	15	12	18	14	21	14	20	16	3	6	19	4	3	18	8	191	RIESGO BAJO
C34	15	13	22	12	18	15	15	13	6	6	16	7	7	17	7	189	RIESGO BAJO
C35	15	13	8	14	19	20	18	13	8	7	17	8	8	15	7	190	RIESGO BAJO
C36	16	16	21	16	23	18	19	15	8	8	18	8	6	20	7	219	RIESGO BAJO
C37	15	16	24	16	24	20	20	14	4	7	18	8	8	20	6	220	RIESGO BAJO
C38	11	11	20	13	19	18	18	13	6	2	14	8	5	20	4	182	RIESGO BAJO
C39	13	9	17	14	18	17	16	13	6	6	12	6	7	17	5	176	RIESGO BAJO
C40	13	11	14	12	19	13	11	9	4	5	12	5	6	13	5	152	RIESGO MEDIO
C41	16	13	23	14	22	18	19	13	3	8	19	8	5	15	8	204	RIESGO BAJO
C42	14	14	23	14	24	17	19	16	7	8	18	5	8	19	3	209	RIESGO BAJO
C43	16	16	24	15	24	20	20	16	8	8	18	8	8	20	8	229	RIESGO BAJO
C44	13	11	18	12	18	17	14	13	7	6	16	5	6	13	5	174	RIESGO MEDIO
C45	10	14	22	14	21	15	18	12	7	6	17	6	7	17	6	192	RIESGO BAJO
C46	16	15	22	15	23	19	20	16	8	8	18	7	7	19	7	220	RIESGO BAJO
C47	15	15	22	15	23	20	19	16	8	8	20	6	8	20	8	223	RIESGO BAJO
C48	15	13	14	10	18	19	18	12	6	8	19	6	7	19	7	191	RIESGO BAJO
C49	14	12	23	10	15	19	14	13	7	8	17	6	7	15	8	188	RIESGO BAJO
C50	15	7	7	9	14	16	9	8	3	5	13	6	6	13	5	136	RIESGO MEDIO
C51	16	16	22	15	24	18	20	16	6	7	19	7	7	20	6	219	RIESGO BAJO
C52	15	15	21	16	22	16	19	16	6	7	19	7	8	18	7	212	RIESGO BAJO
C53	14	13	18	11	19	13	17	12	7	8	18	4	7	16	5	182	RIESGO BAJO
C54	9	12	15	13	17	12	15	15	8	7	18	3	6	16	6	172	RIESGO MEDIO

C55	12	12	18	12	20	20	20	15	7	8	18	8	8	18	8	204	RIESGO BAJO
C56	15	14	17	11	17	18	14	14	6	8	18	8	4	18	8	190	RIESGO BAJO
C57	16	12	18	12	23	20	16	12	6	6	15	6	6	15	6	189	RIESGO BAJO
C58	15	15	21	14	20	19	19	15	8	8	20	8	8	20	8	218	RIESGO BAJO
C59	16	16	24	16	24	20	20	16	8	8	20	8	8	20	8	232	RIESGO BAJO
C60	13	11	11	11	14	14	12	9	6	4	16	4	4	13	6	148	RIESGO MEDIO
C61	16	14	17	7	15	20	14	16	8	8	20	8	8	20	8	199	RIESGO BAJO
C62	13	10	18	16	15	20	20	16	8	8	20	8	8	20	8	208	RIESGO BAJO
C63	14	12	23	13	23	20	20	16	8	8	20	8	8	20	8	221	RIESGO BAJO
C64	16	14	24	14	21	15	19	15	7	7	15	5	6	19	6	203	RIESGO BAJO
C65	14	11	23	13	23	19	18	13	7	8	20	5	5	19	8	206	RIESGO BAJO
C66	10	15	24	16	23	18	19	12	5	8	19	7	5	20	7	208	RIESGO BAJO
C67	12	16	23	13	21	18	19	16	8	8	20	8	8	19	8	217	RIESGO BAJO
C68	15	14	20	12	21	17	12	15	8	8	20	6	8	17	8	201	RIESGO BAJO
C69	14	13	24	16	24	18	20	15	8	8	20	8	8	19	7	222	RIESGO BAJO
C70	14	16	24	16	24	20	20	16	8	8	20	8	8	20	8	230	RIESGO BAJO
C71	16	16	24	16	24	20	20	16	8	8	20	8	8	20	8	232	RIESGO BAJO
C72	15	15	24	16	24	13	19	16	8	8	20	8	8	20	8	222	RIESGO BAJO
C73	16	16	24	16	24	20	20	16	8	8	20	8	8	20	8	232	RIESGO BAJO
C74	16	16	24	16	24	20	20	16	8	8	20	8	8	20	8	232	RIESGO BAJO
C75	12	16	23	16	24	19	20	16	8	8	20	8	8	20	8	226	RIESGO BAJO
C76	14	15	24	16	24	18	18	16	7	8	19	8	8	18	8	221	RIESGO BAJO
C77	16	16	24	16	24	20	20	16	8	8	20	8	8	20	8	232	RIESGO BAJO
C78	15	16	22	14	23	19	19	16	8	7	19	6	7	20	6	217	RIESGO BAJO
C79	11	13	21	12	19	15	16	12	6	6	15	6	6	15	6	179	RIESGO BAJO
C80	13	14	21	15	22	19	20	16	7	8	19	8	8	19	8	217	RIESGO BAJO
C81	12	12	18	15	23	14	18	16	7	6	18	7	7	19	7	199	RIESGO BAJO
C82	10	13	20	12	21	13	19	15	7	7	15	8	2	19	7	188	RIESGO BAJO
C83	6	12	21	16	15	12	20	16	8	8	20	8	8	20	8	198	RIESGO BAJO
C84	14	14	24	16	24	18	19	15	6	8	17	6	6	19	6	212	RIESGO BAJO
C85	14	16	24	16	24	19	19	15	8	8	20	8	8	20	8	227	RIESGO BAJO

C86	12	12	18	12	18	15	15	12	6	6	15	6	6	15	6	174	RIESGO MEDIO
C87	12	14	21	12	21	17	17	16	8	8	19	8	8	20	7	208	RIESGO BAJO
C88	11	14	18	12	18	9	15	8	4	4	10	4	4	10	4	145	RIESGO MEDIO
C89	12	15	24	12	6	15	16	14	7	7	15	7	5	17	7	179	RIESGO BAJO
C90	13	8	14	9	12	13	11	12	4	3	12	4	3	13	4	135	RIESGO MEDIO
C91	16	10	15	7	18	14	17	16	8	8	14	5	5	17	5	175	RIESGO BAJO
C92	13	16	24	15	24	20	20	16	8	8	20	8	8	20	8	228	RIESGO BAJO
C93	14	12	18	10	13	15	19	12	6	8	15	7	6	16	6	177	RIESGO BAJO
C94	15	12	17	11	22	18	9	11	6	6	15	6	6	16	6	176	RIESGO BAJO
C95	16	13	24	16	24	20	20	16	6	8	20	6	8	20	8	225	RIESGO BAJO
C96	15	12	14	13	18	15	12	14	7	6	19	2	7	14	7	175	RIESGO BAJO
C97	11	12	15	12	20	19	16	11	5	5	15	4	6	13	4	168	RIESGO MEDIO
C98	12	10	12	10	16	15	14	11	6	5	15	4	2	12	6	150	RIESGO MEDIO
C99	16	14	21	15	20	14	15	9	2	8	19	5	5	13	8	184	RIESGO BAJO
C100	13	11	17	14	16	19	18	13	4	4	14	6	5	15	5	174	RIESGO MEDIO
C101	15	13	17	13	18	16	16	14	6	8	17	6	6	17	8	190	RIESGO BAJO
C102	13	16	23	15	24	20	20	15	8	8	18	8	6	20	8	222	RIESGO BAJO
C103	15	16	24	16	22	19	20	16	8	8	20	8	7	20	8	227	RIESGO BAJO
C104	13	11	22	14	20	16	20	12	2	8	19	5	7	17	6	192	RIESGO BAJO
C105	12	13	23	13	22	18	20	15	7	8	18	6	7	19	8	209	RIESGO BAJO
C106	8	9	19	16	22	19	11	14	5	8	13	5	7	17	6	179	RIESGO BAJO
C107	15	16	13	4	13	14	17	9	2	8	11	5	5	11	6	149	RIESGO MEDIO
C108	16	16	12	16	24	19	20	16	8	8	20	8	8	20	8	219	RIESGO BAJO
C109	9	10	13	12	17	8	15	11	6	5	13	5	7	12	6	149	RIESGO MEDIO
C110	10	12	23	15	23	13	18	13	7	8	15	4	7	19	6	193	RIESGO BAJO
C111	8	10	18	8	10	15	10	5	2	6	14	6	6	11	3	132	RIESGO MEDIO
C112	16	16	24	15	24	20	20	16	8	8	20	8	8	20	7	230	RIESGO BAJO
C113	16	16	22	15	24	18	20	16	8	8	20	8	8	20	8	227	RIESGO BAJO
C114	7	12	13	14	12	9	13	12	4	5	12	5	4	10	4	136	RIESGO MEDIO
C115	14	14	12	12	18	15	14	13	7	7	15	7	6	17	8	179	RIESGO BAJO
C116	11	15	17	15	23	17	20	15	8	8	19	8	8	19	7	210	RIESGO BAJO

C117	13	9	10	8	15	12	11	10	4	5	10	3	4	12	4	130	RIESGO MEDIO
C118	12	14	17	11	16	12	12	9	4	7	13	5	5	16	5	158	RIESGO MEDIO
C119	14	12	19	13	20	16	13	12	6	6	15	7	6	17	6	182	RIESGO BAJO
C120	13	10	15	13	17	18	16	16	7	8	17	7	6	18	5	186	RIESGO BAJO
C121	15	16	16	14	24	20	19	16	8	6	17	6	6	18	8	209	RIESGO BAJO
C122	15	12	19	10	17	12	16	13	5	5	17	6	8	17	7	179	RIESGO BAJO
C123	13	9	16	7	13	17	16	12	2	8	19	8	7	20	6	173	RIESGO MEDIO
C124	15	11	14	13	15	20	18	16	8	8	15	8	8	19	8	196	RIESGO BAJO
C125	16	13	19	12	20	19	19	13	6	8	16	7	7	18	7	200	RIESGO BAJO
C126	16	12	16	14	24	20	20	16	8	8	20	8	8	20	8	218	RIESGO BAJO
C127	16	12	20	13	21	17	15	16	8	8	20	5	8	20	8	207	RIESGO BAJO
C128	15	12	17	9	23	19	13	16	8	8	17	6	8	20	8	199	RIESGO BAJO
C129	16	10	17	11	15	15	14	13	6	7	16	6	6	17	7	176	RIESGO BAJO
C130	16	16	22	13	24	20	20	16	8	8	20	8	5	20	8	224	RIESGO BAJO
C131	14	10	18	10	17	17	15	11	6	8	18	5	4	17	5	175	RIESGO BAJO
C132	12	9	15	11	18	16	14	11	6	6	16	7	8	18	6	173	RIESGO MEDIO
C133	12	14	17	15	22	17	19	16	7	8	16	7	6	19	8	203	RIESGO BAJO

ANEXO 2. TABULACIÓN ESTRÉS LABORAL.

N° DE CUESTIONARIO	CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	TECNOLOGÍA	INFLUENCIA DEL LÍDER	FALTA DE COHESIÓN	RESPALDO DEL GRUPO	TOTAL	RESULTADO
CUESTIONARIO 1	15	16	5	10	23	11	4	164	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 2	18	14	8	11	22	16	14	192	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 3	19	14	9	12	24	13	13	195	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 4	16	12	6	12	21	18	10	180	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 5	17	13	5	14	20	11	7	167	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 6	16	19	9	14	22	15	7	197	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 7	16	20	9	13	25	10	9	195	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 8	17	24	9	15	25	15	8	218	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 9	19	17	5	15	24	17	7	201	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 10	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 11	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 12	19	18	6	13	27	13	9	201	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 13	17	16	8	12	23	11	11	185	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 14	19	16	9	13	24	17	11	207	Alto nivel de estrés

CUESTIONARIO 15	20	14	10	14	22	14	12	200	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 16	17	16	8	13	26	12	8	192	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 17	21	16	9	16	25	13	6	206	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 18	21	22	4	12	24	12	8	198	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 19	20	22	7	9	26	15	8	206	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 20	17	18	8	10	22	13	8	184	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 21	21	17	8	15	25	16	10	214	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 22	17	12	8	14	19	14	11	179	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 23	16	22	9	11	23	16	8	202	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 24	18	20	9	13	25	10	9	199	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 25	19	24	9	15	25	15	8	222	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 26	22	14	9	12	24	13	13	201	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 27	18	12	6	12	21	18	10	184	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 28	20	20	6	16	23	19	11	219	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 29	20	17	8	12	27	13	11	205	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 30	19	16	8	12	22	13	12	192	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 31	18	16	8	12	21	16	16	198	Alto nivel de estrés

CUESTIONARIO 32	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 33	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 34	18	18	5	13	27	13	9	197	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 35	19	17	6	13	27	13	9	199	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 36	17	16	8	12	23	11	11	185	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 37	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 38	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 39	19	14	9	12	24	13	13	195	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 40	16	12	6	12	21	18	10	180	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 41	21	16	9	16	25	13	6	206	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 42	21	22	4	12	24	12	8	198	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 43	20	22	7	9	26	15	8	206	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 44	23	19	9	12	23	8	10	198	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 45	18	15	9	12	24	13	13	195	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 46	18	13	6	12	21	18	10	186	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 47	21	16	9	16	25	13	6	206	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 48	21	22	4	12	24	12	8	198	Alto nivel de estrés

CUESTIONARIO 49	21	22	7	9	26	15	8	208	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 50	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 51	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 52	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 53	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 54	19	18	6	13	27	13	9	201	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 55	17	16	8	12	23	11	11	185	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 56	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 57	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 58	15	16	5	10	6	11	4	130	Estrés
CUESTIONARIO 59	18	13	6	12	21	18	10	186	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 60	18	15	9	12	24	13	13	195	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 61	18	13	6	12	21	18	10	186	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 62	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 63	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 64	18	16	5	13	22	10	7	175	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 65	21	18	11	11	21	8	10	190	Alto nivel de estrés

CUESTIONARIO 66	17	18	6	13	27	13	8	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 67	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 68	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 69	17	14	9	12	24	13	13	191	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 70	16	12	6	12	21	18	10	180	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 71	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 72	19	14	9	12	24	13	13	195	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 73	16	12	6	12	21	18	10	180	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 74	17	24	9	15	25	15	8	218	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 75	19	17	5	15	24	17	7	201	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 76	21	16	9	16	25	13	6	206	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 77	21	22	4	12	24	12	8	198	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 78	20	22	7	9	26	15	8	206	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 79	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 80	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 81	16	20	9	13	25	10	9	195	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 82	17	24	9	15	25	15	8	218	Alto nivel de estrés

CUESTIONARIO 83	17	24	9	15	25	15	8	218	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 84	19	17	5	15	24	17	7	201	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 85	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 86	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 87	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 88	19	14	9	12	24	13	13	195	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 89	16	12	6	12	21	18	10	180	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 90	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 91	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 92	16	12	6	12	21	18	10	180	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 93	19	14	9	12	24	13	13	195	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 94	16	12	6	12	21	18	10	180	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 95	21	16	9	16	25	13	6	206	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 96	21	22	4	12	24	12	8	198	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 97	20	22	7	9	26	15	8	206	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 98	15	16	5	10	6	11	4	130	Estrés
CUESTIONARIO 99	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés

CUESTIONARIO 100	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 101	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 102	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 103	17	24	9	15	25	15	8	218	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 104	19	17	5	15	24	17	7	201	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 105	21	16	9	16	25	13	6	206	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 106	21	22	4	12	24	12	8	198	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 107	20	22	7	9	26	15	8	206	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 108	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 109	19	14	9	12	24	13	13	195	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 110	16	12	6	12	21	18	10	180	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 111	16	20	9	13	25	10	9	195	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 112	17	24	9	15	25	15	8	218	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 113	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 114	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 115	21	14	5	13	20	18	13	195	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 116	18	16	5	11	25	9	11	179	Alto nivel de estrés

CUESTIONARIO 117	16	22	6	11	23	13	8	190	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 118	20	19	5	13	22	10	7	185	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 119	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 120	23	19	9	12	23	9	10	200	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 121	19	16	9	12	24	13	13	199	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 122	16	12	6	12	21	18	10	180	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 123	19	14	9	12	24	13	13	195	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 124	16	12	6	12	21	18	10	180	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 125	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 126	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 127	18	19	5	13	22	10	7	181	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 128	23	18	9	12	23	8	10	196	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 129	15	16	5	10	6	11	4	130	Estrés
CUESTIONARIO 130	17	24	9	15	25	15	8	218	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 131	19	17	5	15	24	17	7	201	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 132	16	20	9	13	25	10	9	195	Alto nivel de estrés
CUESTIONARIO 133	17	24	9	15	25	15	8	218	Alto nivel de estrés

ANEXO 2. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.

Número total de cuestionarios aplicados:		133					
DATOS GENERALES							
No de Cuestionario	A. Fecha	B. Dirección a la que pertenece	C. Nivel más alto de instrucción	D. Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución	E. Edad del trabajador o servidor	F. Auto-identificación étnica	G. Sexo del trabajador o servidor
CUESTIONARIO 1	18/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 2	22/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 3	22/7/2025	Obras Públicas	Educación media	11-20años	Igual o superior a 53 años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 4	22/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 5	23/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 6	23/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 7	23/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 8	24/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 9	24/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	35-43años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 10	24/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 11	25/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 12	25/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	35-43años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 13	25/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 14	26/7/2025	Obras Públicas	Educación básica	3-10años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 15	26/7/2025	Obras Públicas	Educación media	11-20años	44-52años	Indígena	Hombre

CUESTIONARIO 16	26/7/2025	Obras Públicas	Educación media	11-20años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 17	26/7/2025	Obras Públicas	Educación básica	3-10años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 18	26/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	11-20años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 19	26/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	Igual o superior a 21 años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 20	27/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	0-2años	35-43años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 21	27/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	Igual o superior a 21 años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 22	27/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	Igual o superior a 21 años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 23	27/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 24	27/7/2025	Obras Públicas	Educación básica	11-20años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 25	27/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 26	27/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	44-52años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 27	27/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 28	27/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	0-2años	25-34años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 29	27/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 30	28/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	11-20años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 31	28/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	3-10años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 32	28/7/2025	Obras Públicas	Técnico / Tecnológico	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 33	28/7/2025	Obras Públicas	Educación básica	11-20años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 34	28/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	11-20años	Igual o superior a 53 años	Montubio/a	Hombre

CUESTIONARIO 35	28/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
--------------------	-----------	-------------------	--------------	----------	-----------	-----------	--------

CUESTIONARIO 36	28/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	35-43años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 37	28/7/2025	Obras Públicas	Educación media	0-2años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 38	29/7/2025	Obras Públicas	Técnico / Tecnológico	3-10años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 39	29/7/2025	Obras Públicas	Otro	Igual o superior a 21 años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 40	29/7/2025	Obras Públicas	Educación básica	3-10años	Igual o superior a 53 años	Afro - ecuatoriano	Hombre
CUESTIONARIO 41	29/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	35-43años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 42	29/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 43	29/7/2025	Obras Públicas	Técnico / Tecnológico	Igual o superior a 21 años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 44	29/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	0-2años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 45	29/7/2025	Obras Públicas	Cuarto nivel	Igual o superior a 21 años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 46	29/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	16-24 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 47	29/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	Igual o superior a 21 años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 48	29/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 49	30/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	Igual o superior a 21 años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 50	30/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 51	30/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 52	30/7/2025	Obras Públicas	Educación básica	11-20años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 53	30/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	11-20años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 54	30/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	35-43años	Mestizo/a	Hombre

CUESTIONARIO 55	30/7/2025	Obras Públicas	Educación básica	Igual o superior a 21 años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
--------------------	-----------	-------------------	------------------	----------------------------	----------------------------	-----------	--------

CUESTIONARIO 56	30/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	44-52años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 57	30/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	11-20años	35-43años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 58	30/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	Igual o superior a 21 años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 59	30/7/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 60	30/7/2025	Obras Públicas	Educación básica	11-20años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 61	30/7/2025	Obras Públicas	Educación básica	Igual o superior a 21 años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 62	30/7/2025	Obras Públicas	Técnico / Tecnológico	11-20años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 63	31/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 64	31/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 65	31/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	3-10años	35-43años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 66	31/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 67	31/7/2025	Obras Públicas	Cuarto nivel	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 68	31/7/2025	Obras Públicas	Cuarto nivel	11-20años	35-43años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 69	31/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 70	31/7/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 71	1/8/2025	Obras Públicas	Técnico / Tecnológico	0-2años	16-24 años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 72	1/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 73	1/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 74	1/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	16-24 años	Mestizo/a	Mujer

CUESTIONARIO 75	1/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
--------------------	----------	-------------------	--------------	---------	-----------	-----------	--------

CUESTIONARIO 76	1/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 77	1/8/2025	Obras Públicas	Cuarto nivel	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 78	1/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 79	1/8/2025	Obras Públicas	Técnico / Tecnológico	3-10años	25-34años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 80	1/8/2025	Obras Públicas	Técnico / Tecnológico	11-20años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 81	1/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	11-20años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 82	1/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 83	1/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	3-10años	35-43años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 84	1/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 85	1/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 86	1/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 87	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 88	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 89	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 90	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 91	2/8/2025	Obras Públicas	Técnico / Tecnológico	0-2años	25-34años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 92	2/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Afro - ecuatoriano	Hombre
CUESTIONARIO 93	2/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	11-20años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 94	2/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre

CUESTIONARIO 95	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	25-34años	Indígena	Hombre
--------------------	----------	-------------------	--------------	----------	-----------	----------	--------

CUESTIONARIO 96	2/8/2025	Obras Públicas	Técnico / Tecnológico	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 97	2/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	11-20años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 98	2/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	3-10años	35-43años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 99	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 100	2/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 101	2/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	11-20años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 102	2/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 103	2/8/2025	Obras Públicas	Cuarto nivel	3-10años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 104	2/8/2025	Obras Públicas	Cuarto nivel	0-2años	44-52años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 105	2/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 106	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	Igual o superior a 21 años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 107	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	25-34años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 108	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 109	2/8/2025	Obras Públicas	Educación básica	11-20años	44-52años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 110	2/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	0-2años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 111	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	Igual o superior a 21 años	Igual o superior a 53 años	Afro - ecuatoriano	Hombre
CUESTIONARIO 112	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	25-34años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 113	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	0-2años	25-34años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 114	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	0-2años	16-24 años	Mestizo/a	Hombre

CUESTIONARIO 115	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
---------------------	----------	-------------------	--------------	----------	-----------	-----------	--------

CUESTIONARIO 116	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 117	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	25-34años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 118	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 119	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 120	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	Igual o superior a 21 años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 121	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	Igual o superior a 21 años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 122	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 123	2/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	Igual o superior a 21 años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 124	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 125	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 126	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	35-43años	Indígena	Hombre
CUESTIONARIO 127	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	35-43años	Blanco/a	Hombre
CUESTIONARIO 128	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 129	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	44-52años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 130	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	3-10años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 131	2/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	11-20años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 132	2/8/2025	Obras Públicas	Tercer nivel	3-10años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 133	2/8/2025	Obras Públicas	Bachillerato	11-20años	35-43años	Mestizo/a	Hombre