

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COHORTE 2018

Tema: “Estrés laboral y riesgo psicosocial en los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Administración Pública

Autora: Ingeniera Blanca Marcia Toainga Jerez

Directora: Ingeniera Diana Cristina Morales Urrutia, PhD.

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ingeniera Silvia Melinda Oyaque Mora, Magíster e Ingeniero César Maximiliano Calvache Vargas, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: Estrés laboral y riesgo psicosocial en los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua, elaborado y presentado por la señorita Ingeniera, Blanca Marcia Toaing Jerez para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración Pública; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Silvia Melinda Oyaque Mora, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Cesar Maximiliano Calvache Vargas, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: Estrés laboral y riesgo psicosocial en los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua, le corresponde exclusivamente a Ingeniera Blanca Marcia Toainga Jerez, Autora bajo la Dirección de Ingeniera Diana Cristina Morales Urrutia, PhD., Directora del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera Blanca Marcia Toainga Jerez
c.c.: 1803686128
AUTORA

Ingeniera Diana Cristina Morales Urrutia, PhD
c.c.:1803547262
DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ingeniera Blanca Marcia Toainga Jerez
c.c.: 1803686128

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTO	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	2
2.1 Área de conocimiento	2
2.2 Líneas de investigación.....	2
3. INFORMACIÓN DEL PROGRAMA DE TITULACIÓN	2
3.1 Tiempo de ejecución.....	2
3.2 Financiamiento	2
3.3 Autora	3
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA.....	3
4.1 Definición del problema de investigación	3
4.2 Objetivos.....	7
4.2.1 Objetivo General	7
4.2.2 Objetivos específicos	7
4.3 Justificación de la investigación	8
4.4 Marco teórico referencial.....	9
4.5 Metodología.....	25
4.6 Fundamentación epistemológica	25
4.6.1 Paradigma de Investigación.....	25
4.6.2 Enfoque de la investigación.....	25
4.6.3 Tipo de investigación.....	26

4.6.5 Población y Muestra	28
4.6.6 Selección de técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	29
4.6.7 Procesamiento de la información.....	30
5. RESULTADOS	30
5.1 Análisis de la encuesta.....	30
5.2 Relación entre las variables	49
6. CONCLUSIONES	51
7. RECOMENDACIONES	51
BIBLIGRAFÍA	53
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Materiales físicos	2
Tabla 2: Equipos	3
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad	30
Tabla 4: Desarrollo de las actividades laborales	31
Tabla 5: Valoración por autoridades	32
Tabla 6: Influencia de las políticas de la institución	33
Tabla 7: Incomodidad frente a otras instituciones	34
Tabla 8: Oportunidades para desarrollar actividades	35
Tabla 9: Exceso de información	36
Tabla 10: Directrices para cumplir objetivos	37
Tabla 11: Relaciones interpersonales	38
Tabla 12: Relación carga laboral y sueldo	39
Tabla 13: Tiempo para realizar actividades	40
Tabla 14: Ritmo de trabajo	41
Tabla 15: Asignación de actividades	42
Tabla 16: Conocimiento, habilidades y destrezas	43
Tabla 17: Nuevo conocimiento, habilidades y destrezas	44
Tabla 18: Evaluaciones del cumplimiento	45
Tabla 19: Metas, objetivos, plazos y actividades factibles	46
Tabla 20: Plan de capacitación y/o entrenamiento	47
Tabla 21: Acciones de identidad étnica, edad y sexo	48
Tabla 22: Correlación de Spearman	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Desarrollo de actividades laborales	31
Figura 2: Valoración por autoridades	32
Figura 3: Influencia de las políticas de la institución.....	33
Figura 4: Incomodidad frente a otras instituciones.....	34
Figura 5 Oportunidades para desarrollar actividades.....	35
Figura 6: Exceso de información	36
Figura 7 Directrices para cumplir objetivos.....	37
Figura 8: Relaciones interpersonales	38
Figura 9: Relación carga laboral y sueldo	39
Figura 10: Tiempo para realizar actividades.....	40
Figura 11: Ritmo de trabajo	41
Figura 12: Asignación de actividades	42
Figura 13 Conocimiento, habilidades y destrezas.....	43
Figura 14: Nuevo conocimiento, habilidades y destrezas.....	44
Figura 15 Evaluaciones del cumplimiento.....	45
Figura 16 Metas, objetivos, plazos y actividades factibles	46
Figura 17 Plan de capacitación y/o entrenamiento	47
Figura 18: Acciones de identidad étnica, edad y sexo	48

DEDICATORIA

A mí misma por cumplir una meta más de mi vida profesional a Dios por ser mi luz mi guía en cada uno de mis objetivos y metas a cumplir por hacerme entender cada lección de vida, que nada pasa sin un porque, que cuando dios te quita algo es porque tiene algo mejor para ti, que todo tiene su momento su tiempo y que sus planes siempre serán perfectos.

Gracias dios por enseñarme que cada tropiezo es para ser mejor persona a mi amada Iris Maite que a pesar de su edad me acompaña siempre en mis momentos de alegría y tristeza, a mi familia por estar siempre conmigo y darme la fortaleza y su apoyo incondicional, que cuando uno tiene objetivos y metas se llega a cumplir con todo lo propuesto en la vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a DIOS por darme la sabiduría y la fortaleza para seguir firme y no desmayarme a cumplir mis sueños y objetivos plateados que a pesar de las dificultades que se han presentado en el trayecto de mi carrera y mi vida profesional e logrado con dedicación y esfuerzo.

A mis padres quienes con su amor, constancia y sacrificio me formaron primero como ser humano y luego como profesional a mi hermana Margarita por sus consejos y su humildad de apoyarme siempre a un amigo muy especial que nunca me dejo sola me animaba a que cada esfuerzo tendrá su recompensa.

A mi tutora del proyecto, por ser la guía de enseñanza de esta investigación brindada gracias por el tiempo dedicado, por compartir sus conocimientos y gran trayectoria profesional.

Deseo a usted muchos éxitos y que Dios siga bendiciendo su caminar en cada paso que vaya cumpliendo.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE 2018

TEMA: ESTRÉS LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE TUNGURAHUA

AUTORA: *Ingeniera Blanca Marcia Toainga Jerez*

DIRECTORA: *Ingeniera Diana Cristina Morales Urrutia, PhD.*

FECHA: *03 de diciembre de 2020*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo mencionar que el estrés en la actualidad es una enfermedad del siglo XX que se origina con la reacción fisiológica, trastorno psicológico mental la cual produce una sobre carga de trabajo repetitivo, e exigencias tanto físicas emocionales, cognitivas y conductuales, con respecto con el riesgo psicosocial, estudios demuestran que mantienen una estrecha relación, puesto que cualquier variación positiva o negativa afecta a la salud física, psíquica o social del trabajador.

La Gobernación de Tungurahua es una institución pública con un modelo de gestión y estructura compleja, debido a que se conforma de personal administrativo y operativo, lo que permite el estudio a los funcionarios, con la finalidad de determinar la influencia del estrés laboral y riesgo psicosocial; se planteó un problema de forma amplia; con análisis a nivel macro, meso y micro con líneas de investigación al conocimiento administrativo e operativo.

Por otro lado, se ejecuta el tiempo de ejecución y financiamiento al estudio de los antecedentes investigativos los mismos que se refieren a la información planteada, guiándose en varios autores de estudios, planteando, objetivo general, objetivos específicos, y la justificación.

La metodología aplicada es la descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo y modalidad de campo, en la que se estudiaron los hechos en forma directa a la realidad del

personal, lo que demuestran la relación entre las variables y la fiabilidad al instrumento aplicado mediante el método Alfa de Cronbach, con el fin de validar estadísticamente cada uno de ellos, con un resultado de 0,86 a la que finalmente se empleó la técnica estadística de correlación de Spearman demostrando que hay correlación entre las dos variables de estudio estrés laboral y riesgo psicosocial aplicando la hipótesis de investigación al personal administrativo y operativo de la institución.

DESCRIPTORES: ESTRÉS LABORAL, RIESGO PSICOSOCIAL, AMBITO LABORAL, DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL, TALENTO HUMANO, TRABAJO EN EQUIPO, ENFERMEDADES PROFESIONALES, MOTIVACION, IDENTIDAD Y CULTURA, SALUD OCUPACIONAL.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE 2018

THEME: WORK STRESS AND PSYCHOSOCIAL RISK OF THE TUNGURAHUA GOVERNMENT OFFICIALS

AUTHOR: *Ingeniera, Blanca Marcia Toainga Jerez*

DIRECTED BY: *Ingeniera, Diana Cristina Morales Urrutia, PhD.*

DATE: *December 03, 2020*

EXECUTIVE SUMMARY

The present research work aims to mention that stress is currently a disease of the twentieth century that originates with a physiological reaction, a mental psychological disorder which produces an overload of repetitive work, and both physical, emotional, cognitive and With respect to psychosocial risk, studies show that they maintain a close relationship, since any positive or negative variation affects the worker's physical, mental or social health.

The Government of Tungurahua is a public institution with a complex structure and management model, due to the fact that it is made up of administrative and operational personnel, which allows the study of officials, in order to determine the influence of work stress and psychosocial risk ; a problem was raised broadly; with analysis at the macro, meso and micro level with lines of research to administrative and operational knowledge.

On the other hand, the execution time and financing for the study of the investigative antecedents are executed, which refer to the information raised, guided by several authors of studies, proposing the general objective, specific objectives, and the justification.

The applied methodology is descriptive and correlational with a quantitative approach and field modality, in which the facts were studied directly to the reality of the personnel, which shows the relationship between the variables and the reliability of the instrument applied by

the method Cronbach's alpha, in order to statistically validate each one of them, with a result of 0.86 to which the Spearman statistical correlation technique was finally used, demonstrating that there is a correlation between the two study variables work stress and psychosocial risk applying the research hypothesis to the administrative and operational staff of the institution.

DESCRIPTORS: WORK STRESS, PSYCHOSOCIAL RISK, WORK SCOPE, ORGANIZATIONAL PERFORMANCE, HUMAN TALENT, TEAMWORK, PROFESSIONAL DISEASES, MOTIVATION, IDENTITY AND CULTURE, OCCUPATIONAL HEALTH.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación en la actualidad y a nivel mundial el estrés se considera una de las causas de mayor depresión en la población. En la que este se ve intensificado por los estilos de vida que llevan las personas, una rutina diaria con mucho trabajo, en el cual se presenta presión, angustia y cansancio en la que se determina relación existe entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales de los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua, con el objetivo fundamental de establecer estrategias para mejorar el ámbito laboral ya que el recurso humano es uno de los elementos claves de toda organización. Es por ello que se pretende dar a conocer la importancia que se debe realizar el estudio del estrés laboral seguro para todos los trabajadores y colaboradores de la entidad a fin de tener relaciones humanas saludables que puedan encaminar al cumplimiento de los objetivos de la institución. La estructura del trabajo investigativo se detalla a continuación:

El segmento inicial se encuentra constituido por el tema del proyecto de investigación, las líneas de investigación en las cuales se ha basado todo el estudio, tiempos de ejecución, financiamiento y la autoría del trabajo, la descripción detallada de la investigación, que abarca tema de la descripción del problema, los objetivos de investigación; así como la justificación.

La segunda parte de este proyecto abarca su respectivo desarrollo de la fundamentación teórica de la variable Dependiente e Independiente.

En tercer lugar, se encuentra detallada la metodología empleada justificando las razones de emplear la misma.

En cuarto lugar, se refleja los principales resultados obtenidos, procesados y analizados, junto con sus debidos fundamentos y la explicación detallada de cada aspecto. En quinto lugar, se analiza la relación existente entre las variables de estudio, y la discusión del mismo.

Las conclusiones, recomendaciones son los siguientes puntos tratados en este estudio de investigación, planteados en base a los objetivos específicos de investigación y a los resultados obtenidos

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Estrés laboral y Riesgo Psicosocial en los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1 Área de conocimiento

Educación Comercial y Administración

2.2 Líneas de investigación

La investigación se encuentra en la línea de investigación Desarrollo Territorial y Empresarial.

3. INFORMACIÓN DEL PROGRAMA DE TITULACIÓN

3.1 Tiempo de ejecución

La presente investigación se realizará a partir del año 2018 hasta su culminación el año 2020 tiempo de duración de la maestría.

3.2 Financiamiento

Tabla 1: Materiales físicos

N°	Recursos	Costo
1	Papelería y materiales	100,00
1	Memoria USB	10,00
1	Perforadora	5,00
1	Grapadora	5,00
1	Internet	50,00
3	Bolígrafos	2,00
TOTAL		172,00

Elaborado por: Toinga, 2019

Tabla 2: Equipos

N°	Recursos	Costo
1	Calculadora	20,00
1	Cámara fotográfica	250,00
1	Computador	1.000,00
TOTAL		1.270,00

Elaborado por: Toaingá, 2019

3.3 Autora

Nombre: Blanca Marcia Toaingá Jerez

Grado académico: Ingeniera

Teléfono: 0999200994

Correo electrónico: irissaray2014@hotmail.com

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1 Definición del problema de investigación

El estrés laboral se ha convertido en uno de los temas de mayor interés en la última década, esto por ser considerada la enfermedad del Siglo XX y que se mantiene ya entrado el siglo actual. Esta enfermedad se origina de la sobre carga de trabajo, trabajo repetitivo y efectos psicosociales de las exigencias actuales. (Osorio & Cárdenas, 2017) de ello, se ha observado que el concepto se ha ampliado a diversas perspectivas, desde enfoques a la descripción, al modelo y los elementos; por esta razón esta investigación parte del concepto que el estrés laboral es un conjunto de reacciones fisiológicas (psicológicas y/o físicas) que ocurren ante diversos agentes físicos o químicos que se expone la persona, llevando más allá de los parámetros de estabilidad del individuo (Patlán, 2019).

A esta concepción contribuye Díaz (2011) el estrés es un mecanismo que se adapta de forma natural en los seres vivos, al no ser bien administrada termina con nosotros mismos. Por ello, se analiza la reacción del individuo a estímulos e interacciones de tipo emocional, psicológico y conductual que se originan en las personas al enfrentar situaciones negativas

de tipo psicosocial que alteran la salud. Básicamente, el estrés laboral es un fenómeno considerado como una reacción, fisiológica, psicológica y de comportamiento que pueden tener las personas ante exigencias y presiones laborales que pueden agotar a los trabajadores de las organizaciones (Vargas & Garcia Alcivar, 2018).

Históricamente, el estrés laboral tiene sus inicios a partir de 1930 que se definió como trastorno general de adaptación al estrés, en la que la respuesta presentaba síntomas como: alarma, resistencia, agotamiento, fatiga, pérdida del apetito, bajada de peso, produciendo de esta manera el desgaste de energía. La temática toma fuerza en los años ochenta, de donde los elementos de estudio a la actualidad no han cambiado. Así lo indican Cooper, Sloan, & Williams (1980) el estrés puede ser físico, psicológico o químico, que afecta directamente el cerebro a una sustancia llamada cortisol a la que se conoce como la adrenalina. Esto produce la descarga de energía que desata acontecimientos cerebrales a nivel químico lo cual produce ansiedad, depresión, agotamiento, y debilidad física convirtiéndole a la falta de conocimientos y capacidades a la realidad.

El estrés laboral es uno de los problemas que se ha incrementado a nivel de la sociedad, se lo ha considerado como un fenómeno multivariable que viene afectando la salud física y mental de los trabajadores, afectando la productividad, y contrayendo riesgos psicosociales. Por tal motivo los colaboradores están expuestos a factores de riesgos psicosociales, físicas, biológicas a actividades laborales. Dichos factores conducen a un incremento de estrés laboral, produciendo un desperfecto en la salud mental a accidentes y enfermedades ocupacionales (Patlán, 2019). Así mismo, Moreno (2011) manifiesta que el trabajo provee dualidad, pues el trabajo lleva a la persona a la excelencia y realización personal, pero al mismo tiempo puede causarle daños a la salud por lo cual existe riesgo psicosocial en el desempeño de la actividad laboral.

Los riesgos psicosociales son considerados como los eventos que alteran el desempeño de la vida laboral de un trabajador que está sometido a diversas dinámicas empresariales que tiene alta probabilidad de causar efectos negativos en la salud del trabajador (Camacho & Mayorga, 2017), por ello, se considera que el estrés laboral se convierte en una causa para generar riesgos psicosociales.

El estrés laboral se convierte en el desencadenante de riesgos psicosociales, por ello, el estrés es considerado como reacciones físicas y emocionales nocivas, lo que ha permitido

evolucionar al hombre primitivo en alternativas relacionadas a luchar o huir, de esta manera produciendo un aumento de estrés en los trabajadores, dando como resultado el agotamiento de su personalidad (Aguilera, Ramírez, & Torres, 2019). Por esta razón, el estrés laboral es relacionado con la sobrecarga laboral, las horas laborales, el tipo de contrato, que lo relaciona con su bienestar personal. Así mismo, los cambios en el organismo generan demandas físicas y psicológicas que alteran el comportamiento de los trabajos de forma que influye en la productividad del personal y la interacción de la vida social del individuo (Cárdenas, Aguirre, & Montoya, 2019).

Los riesgos psicosociales son condiciones que presentan situaciones laborales con la organización el tipo de actividad, la realización de tareas, en el entorno; que afectan el desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores. Lo que los cambios que han ocurrido en la última década con los procesos laborales y el diseño de trabajo, son de carácter sociodemográfico, económico, político, y tecnológico. Los mismos que generan nuevos, riesgos psicosociales en la salud y calidad de vida laboral, aumenta el nivel de estrés (Quiñones & Velásquez, 2019)

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores, causan estrés a largo plazo; con enfermedades cardiovasculares, respiratorios, inmunitarias, dermatológicas y mentales. Ocasiona consecuencia de malas condiciones y deficiencia organizacional de trabajo (Carranco, Pando, & Aranda, 2019).

(Bonilla & Gafaro, 2017) Los riesgos psicosociales se consideran como la interacción entre la demanda y la capacidad. Que determinan características de diseño, organización, dirección del trabajo y de su entorno social, que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos a nivel de salud en los trabajadores.

El estrés laboral se convierte en un detonante del riesgo psicosocial definido como las situaciones laborales que tienen alta probabilidad de dañar gravemente en la salud de los trabajadores (Camacho & Mayorga, 2017). Por ello el estudio del estrés laboral busca las transformaciones de las aptitudes cognitivas de personalidad del individuo para determinar la influencia del mercado laboral en la vida del individuo. Estos cambios a su vez están influenciados por otros de carácter más general; como la globalización de la economía y los mercados, la crisis financiera, los cambios tecnológicos y demográficos. Además, desde el punto de vista de la empresa se requiere conocer las implicaciones en la empresa como son

relaciones con otros colaboradores, sistema de trabajo y contexto del puesto de trabajo, de esta forma se abre la posibilidad de adaptación entre empresa y trabajador con el menor impacto en dicha relación (Vidal, 2019).

El estrés laboral resulta en amenazas directas e indirectas para el trabajador que se manifiestan entre otras cosas en la seguridad laboral, donde se incrementa la probabilidad de accidentes dentro del puesto de trabajo y enfermedades profesionales catalogadas como consecuencias de la exposición del individuo a los factores estresantes de un puesto de trabajo. Por ello se analiza las repercusiones del estrés laboral en el puesto de trabajo y las acciones de las organizaciones, de forma que los riesgos disminuyan a través de programas de salud laboral y otros mecanismos que facilitan la interacción del trabajador con la organización (Osca, López, Bardera, Uríen, & Díez, 2014) . En este sentido las organizaciones han incrementado la información disponible del ritmo de vida de los trabajadores y la evolución de las reacciones fisiológicas del organismo debido a las exigencias cuantitativas y cualitativas relacionadas con el cumplimiento de actividades laborales (Badia, Majós, & Monereo, 2006).

América Latina ha desarrollado investigaciones y estrategias para contrarrestar los efectos nocivos que el estrés produce en la población y las repercusiones en las organizaciones (Gil-Monte, Viotti, & Converso, 2017), en el entorno socioeconómico ha provocado cambios en las estructuras y funciones de las empresas cada vez más globalizadas por esto se crea mayor presión sobre los empleados que deben enfrentarse a las nuevas exigencias y funciones (Orgambídez-Ramos, Moura, & de Almeida, 2017).

En Ecuador, el estrés laboral ha sido una temática abordada principalmente por el Instituto de Seguridad Social, el Ministerio del Trabajo y otras instituciones públicas y privadas con el afán de mejorar la calidad de vida del trabajador a través del control de reglamentos y resoluciones sobre el riesgo y enfermedades profesionales; además, en el ámbito de investigación es una temática que ha incluido el estudio de riesgo laboral, enfermedades profesionales, rendimiento en el trabajo, repetitividad, ritmo laboral, ausentismo, espacios físico, entre los principales (Obando, Calero, Carpio, & Fernández, 2017). Otra de las aristas en investigación es desde el punto de vista del talento humano concentrado el análisis en el proceso y gestión de la mano de obra en la búsqueda de dificultades desde la inducción hasta la visión a largo plazo de la carrera profesional (Borja, López, & Lalama, 2017).

A nivel Nacional se estima que el 30% de enfermedades ocupacionales se originan por causa del estrés (Organización Internacional del Trabajo, 2019), lo cual ocasiona que las empresas tengan dificultades para alcanzar sus objetivos (Carranco & Pando, 2019); según el Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos (INEC) en el año 2018, Tungurahua ocupa el tercer lugar entre las provincias donde se registran más atenciones médicas. Además, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud el estrés afecta la calidad de vida de las personas como pérdida de la estructura familiar (divorcios), cuidado de los niños lo cual incide en la sociedad en forma general (Organización Panamericana de la Salud, 2015). En el amparo legal del país, se cuenta con diversos instrumentos que nacen desde el Código de Trabajo (artículo 331), Ley de Seguridad Social y diversos acuerdos ministeriales que han sido elaborados con el propósito de regular los riesgos psicosociales y salud laboral del país.

4.2 Objetivos

4.2.1 Objetivo General

Determinar la influencia del estrés laboral en los riesgos psicosociales que presenta el personal de la Gobernación de Tungurahua.

4.2.2 Objetivos específicos

- ✓ Desarrollar los fundamentos teóricos sobre el estrés laboral y riesgos psicosociales.
- ✓ Diagnosticar la situación actual del estrés laboral en la Gobernación de Tungurahua.
- ✓ Analizar la relación del estrés laboral y el riesgo psicosocial a los que están expuestos los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua.

Señalamiento de variables de la Hipótesis

Variable Independiente

Estrés Laboral

Variable Dependiente

4.3 Justificación de la investigación

El estudio del estrés laboral es importante para generar acciones que mejoren la calidad de vida de los trabajadores, esto debido a la necesidad de adaptar el mercado laboral actual a los retos que enfrenta las instituciones con los cambios globales; al mismo tiempo, la sociedad actual enfrenta diversos riesgos psicosociales que repercuten en la salud de los trabajadores que deben ser controlados a través de acciones correctivas en el ambiente laboral y la economía de las empresas requieren recuperar la eficacia que disminuya los costos operativos haciendo más eficiente a la organización.

La investigación es de interés para el desarrollo de políticas institucionales que permitan disminuir las afectaciones en la salud física, psicológica y relaciones sociales del personal de forma que el talento humano tenga mayor productividad en la realización de los procesos de la institución. En este contexto, resulta necesario realizar un estudio investigativo acerca de estrés laboral y riesgos psicosociales de los trabajadores de la Gobernación de Tungurahua.

El estudio beneficia a los servidores públicos de la Gobernación de Tungurahua quienes tendrán a su disposición adaptaciones a los procesos y funciones que disminuyan las afectaciones en la salud de estos; al mismo tiempo, mejorará las relaciones sociales e interacciones de los trabajadores con su círculo familiar siendo beneficiarios secundarios de la investigación; concomitantemente, la institución se beneficia con la disminución de días no trabajados (permisos médicos) y reducción en el tiempo de cumplimiento de las funciones e incremento de la satisfacción de los usuarios.

El proyecto es viable y factible de aplicación por los conocimientos obtenidos en el estudio de los diversos módulos de la maestría, además se posee acceso a la información necesaria para desarrollar la presente investigación.

4.4 Marco teórico referencial

En diversos estudios, se ha evidenciado que el estrés ha despertado interés de varios investigadores de salud considerándolo como una enfermedad o fenómeno que afecta el rendimiento de los trabajadores. Así por ejemplo en Colombia se estudió la forma de trabajo que es la sobrecarga cuantitativa, trabajo forzado repetitivo, con síntomas asociados a reacciones psicosociales, la relación con el entorno de estado de ánimo altera nuestro comportamiento con efectos psicosociales incrementando el desarrollo de nuevos factores de riesgo que influye el acoso moral, sexual y adicciones; a la que requiere tomar medidas de prevención que conlleven a un resultado positivo. Además, el estrés laboral y la aparición de factores psicosociales de riesgo que por sí mismo tiene probabilidad de afectar a los trabajadores docentes Universitarios. Estudio el estrés laboral y los riesgos psicosociales de los Funcionarios Públicos Educativos en la jornada laboral en la planificación, coordinación o evaluación, que normalmente recae sobre los docentes. Estudio el estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de salud Sanitaria del Perú para un mejor entendimiento y prevalencia de estrés laboral o síndrome burnout es así que mediante el autor determinó que la presencia de factores psicosociales negativos afecta el área laboral dentro de la organización (Cárdenas Niño, 2016).

Para el trabajo de investigación es importante mencionar que el estrés laboral es una reacción del cuerpo, a la que las personas están expuestas en su ámbito de trabajo, es un nivel de impacto que tiene un trabajador en la que está ligado al grado de adaptación que la persona desarrolla actividades de acuerdo con el ritmo de trabajo ordenado, a continuación, se revisará investigaciones llevadas a cabo en los últimos años para definición de las variables en estudio.

Según la investigación de Burgos et. al. (2020) en cuanto a la “Relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática” de la Universidad de Guayaquil, que considera: El concepto de estrés laboral y la relajación tiene mucha importancia en la determinación de la influencia que incide en el personal de la entidad, para un tratamiento y prevención de los servidores públicos; lo cual permitirá establecer las alteraciones físicas así como las psicológicas del individuo, en su estado de calma, paz interior, además se disminuye los aspectos de tensión, el estrés, el miedo, el nerviosismo, y la ansiedad.

El trabajo realizado por Aguilera, Ramirez, & Ruth (2019) indico que en el “Estrés laboral en guardias de seguridad de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador”, Dentro de la empresa hay tareas de operacionalización y entornos de trabajo como: rotación de horarios, cambios del personal, inestabilidad laboral, inseguridad social, mismas que causa, trastornos emocionales e irregularidades en el desempeño laboral, así como pueden estar conectados a diferentes factores de riesgo e indoles como: crisis económica, falta de liquidez financiero, emergencia sanitaria SARS-CoV-2, que provocan daños psicopatológico-laborales.

El estudio consideró el objetivo la “Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia”. En el que consideraron que la investigación proyectada es la relación significativa entre el estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales que afectan el ámbito de seguridad, organizaciones, la salud del trabajo, y el nivel de productividad de las instituciones. Por ello los autores consideran que hay varios tipos de estrés que pueden interpretarse o estigmatizarse como son: Estures o estrés bueno, que ejerce una función de protección en el organismo del individuo; de la misma forma existe el desastres o estrés negativo, en la que hay una demanda intensa que prolonga la actividad física emocional debido al exceso de energía. Tanto los otros autores como los artículos que tienen relación al tema mencionan que existen factores relacionados con la presencia de estrés laboral en los trabajadores, por el comité mixto para la salud y el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS); además en el artículo en mención utilizaron modelo e instrumentos para la identificación de la demanda-Control de apoyo social, con el fin de concretar la definición del estrés motivación y aprendizaje en el trabajo; otro de los modelos es el desbalance-esfuerzo-recompensa, en la que la interacción entre un esfuerzo elevado y la recompensa a largo plazo generan un mayor riesgo a la salud del trabajador. También los autores para alcanzar las metas establecidas realizaron cuestionarios de evaluación de factores de riesgo psicosociales que ayudarían, a entender a los funcionarios a evaluar, el agotamiento, demanda laboral, nivel de compromisos presentados (Arce, y otros, 2020).

El artículo que se investigó en Chile por Zuñiga & Pizarro (2018),el objetivo de “Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno”, Buscan técnicas para medir el estrés laboral mediante evaluaciones e investigaciones a la

entidad o a los funcionarios; en el que se analiza perspectivas de estudio como: (estrés como estímulo, respuesta, transacción e interacción) y que permite medir al servidor en sus estrés (personalizado, compuestos y globales respectivamente). Otros investigadores mencionan que los síntomas que se presenta en el estrés laboral, es el estrés crónico, que se le conoce como el Síndrome de Burnout “trabajador quemado”; el cual presenta un extraño comportamiento; así como para otros investigadores lo consideran cansancio emocional.

El artículo “Estrés laboral y riesgos psicosociales: una mirada desde la salud de los trabajadores de una universidad venezolana”. Según este autor determina que hay dos tipos de estrés que son: que se clasifican en eustrés y distrés en la que (estrés positivo) es aquel que estimula a enfrentarnos a los problemas, permitiendo que seamos creativos llenos de pensamiento, emoción y sensación que facilite una satisfacción e energía vital que ayuda a nuestra actividad cotidiana y a la salud; distrés (estrés negativo), es percibido como un esfuerzo en relación a la carga en angustia y el desorden fisiológico en el individuo a través de su personalidad y emoción; lo que significa que , la empresa debe proveer al trabajador desempeñar con liderazgo y un ambiente de cultura organizacional. El riesgo psicosocial va de mano con el ambiente laboral de contexto psicológico y fisiológico en la que determina el riesgo potencial de su desempeño diario establecidos por la organización, estructuradas según el puesto de trabajo. Por lo tanto, la construcción o la infraestructura que determina el espacio físico resguarda a los servidores desde su integridad física hasta la psicológica; así mismo, los recursos tecnológicos que desarrollen progresivo a la entidad. (Sumoza, 2019).4.5. Marco Contextual de la variable independiente.

Estrés laboral

Según Patlán (2019) menciona que “el estrés laboral se puede considerar como un síndrome o la unión de reacciones fisiológicas, no específicas del organismo, en relación con distintos agentes dañinos los cuales puede ser de origen físico o químico que están presentes en el ambiente” (p.159).

Por lo que se entiende que el estrés laboral se lo puede reconocer por medio de reacciones de tipo funcional de la persona, la cual se puede producir que se produce por altas exigencias y constantes presiones laborales que sobrepasan su capacidad de desenvolverse en su área de trabajo.

Existen distintas percepciones acerca del estrés laboral los autores Peiró y Rodríguez (2008) mencionan que desde una distinta perspectiva: “se ha considerado como un tipo de experiencia subjetiva de una persona, la cual se produce por medio de la percepción de que pueden existir demandas laborales excesivas o difíciles de controlar por lo que se puede generar consecuencias negativas” (p. 69). Sin embargo, en el momento que existe una exposición al momento de exponerse constantemente a un tipo de ambiente que sobrepase su nivel de confort por lo que desde sus perspectivas se puede tornar en consecuencias negativas afectando directamente la salud de la persona.

McGrath citado en Suárez, Zapata y Cardona (2014) menciona que “el estrés laboral es un desequilibrio entre las demandas del individuo y su capacidad de dar respuesta a ellas” (p.132). Se desarrolla a partir del momento que el individuo no cuenta con los recursos suficientes para poder afrontar la demanda de su trabajo o utiliza de forma incorrecta las habilidades que posee, generando una incapacidad de poder solucionar los problemas que deba afrontar de forma correcta, va surgiendo lo que denominamos estrés laboral.

Otra de las definiciones que presentan Gabel, Peralta, Paiva, y Aguirre (2012) expresa que “el estrés laboral se ha convertido en una seria preocupación para las organizaciones por las consecuencias negativas que causa en el desempeño y la salud física y mental (psicológica) de los trabajadores” (p.272). El estrés laboral se vuelve una consecuencia negativa para las empresas, debido a que por esta razón se desarrollan bajas en el desempeño laboral, además de ocasionar problemas fisiológicos en las personas produciendo un posible aumento del ausentismo laboral.

Existen varias percepciones acerca de la definición acerca del estrés laboral lo que también se puede expresar los autores lo mencionan los autores García y Forero (2018) definiendolo de esta manera. “las distintas formas de reaccionar que presenta el organismo en relación a la problemática o exigencias que presenta el medio, por lo que puede ocasionar un equilibrio al momento de intentar solucionar o enfrentarse a las mismas” (p.151). Es decir, que se refiere a la capacidad de adaptabilidad que tiene el individuo para poder desarrollar y resolver distintas circunstancias que se presentan día a día.

Cada uno de los autores presenta distintas perspectivas en relación al concepto de estrés laboral, coinciden en el hecho de que el estrés laboral es la forma en origen del mismo, donde expresan que surge a partir de la exposición a situaciones de presión o nuevas circunstancias.

Características del estrés laboral

El estrés laboral como se mencionó anteriormente se lo puede reconocer por medio de síntomas fisiológicos que afecta el desenvolvimiento de la persona, no solo en su ambiente laboral si no también su forma de desarrollarse en actividades cotidianas de esta forma se va ejerciendo un tipo de sintomatología que produce un malestar al trabajador, de forma que la empresa tiende a bajar su nivel de desempeño debido a estas circunstancias

Entre los principales síntomas que puede presentar el individuo, dependiendo del tipo de situación por la que este atravesando, presenta síntomas de tipo fisiológico que se los considera como: inicio de sudoración, tensión muscular, problemas digestivos, dolor de cabeza que podría tornarse en cefalea, alteración del ritmo cardiaco, problemas en su sueño/vigilia, sentimientos de preocupación en todo momento, agotamiento tanto físico como mental y contracturas físicas, la persona no presenta todos los síntomas si no van variando según el nivel de estrés laboral en el que se encuentre (Ramón, Zapata, & Cardona, 2014) .

Se puede determinar que el estrés varía según la percepción de la persona, así que se puede denotar que las fuentes de estrés laboral se observan a partir de ciertos elementos. “Las fuentes de estrés laboral o estresores se han considerado como aquellos elementos ambientales o situacionales que crean un estado emocional en los trabajadores, por lo que van a dar origen a la vivencia de estrés” (Ramos & Jordão, 2015, pág. 15)

Según la UCBS (2007) menciona que el nivel de estrés puede llegar a superar la estabilidad de la persona a nivel fisiológico, cognitivo y psicomotor, por lo que los define de esta forma:

Consecuencias a nivel fisiológico: Taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la garganta y dilatación de pupilas. Enfermedades de la piel y caída de pelo.

Consecuencias a nivel cognitivo: sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica y sentimientos de falta de control.

Consecuencias a nivel psicomotor del sistema motor: hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, imprecisión, explosiones emocionales, consumo de drogas legales como

tabaco y alcohol, exceso de apetito, falta de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas y bostezos excesivos. Trastornos sexuales, ansiedad, fobias, insomnio y trastornos alimenticios

El estrés laboral si no se toman las precauciones adecuadas para poder disminuirlo o reducirlo esto puede provocar que exista la evolución de varios tipos de enfermedades no solo a nivel fisiológico sino también a nivel psicomotor y con motivo eso quiere decir que las funciones de la persona tienden a ser alteradas debido a esta enfermedad, se puede considerar que además si la persona se mantiene dentro de un ambiente en el que se siga exponiendo a factores estresantes no va a existir alguna reducción del mismo, es importante reconocer que el estrés laboral no solo se debe al clima organizacional, sino también a la percepción de la persona acerca del ambiente, sin embargo, que el área de talento humano es el encargado de saber reconocer las capacidades que presentan sus trabajadores para que de esta forma no exista un sobre esfuerzo por parte de ellos.

Medición

Existen varios tipos de cuestionarios o test para poder medir el nivel de estrés laboral que existe dentro de la organización, cada uno de estos presenta distintas variables, pero las que se presentan con mayor frecuencia son:

Clima Laboral: “Las percepciones que el sujeto tiene de la organización en la que trabaja y la opinión que de ella se haya formado en términos organizativos, se refiere a que se basa en la estructura y recompensas, por parte de recursos humanos en que enfoca en la consideración y apoyo y culturales, se basa en la apertura (Olaz, El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptivo y aproximación a un model explicativo multivariable, 2013).

Carga de trabajo: Observa el trabajo en relación a las horas laborales, volumen del mismo, actividades del trabajo tienden a tornarse estresantes, desbordamiento por picos de trabajo, nivel de exigencia que existe de forma externa al trabajo (Hernández, Romero, González, & Rodríguez, 1997).

Identificación y autorrealización en el trabajo: Se identifica con su trabajo en el aspecto de realización personal, permite el desarrollo de creatividad continua participación en la

planificación de tareas laborales, nivel de interacción con compañeros dentro de su ambiente laboral.

Eficacia y satisfacción con el trabajo: Se analiza la puntualidad, el nivel de satisfacción que existe con su trabajo y la cantidad del mismo.

Autoexigencia (calidad): Se observa la auto exigencia en su trabajo, el rango de calidad exigida por su trabajo y la dificultad de la misma.

Discapacitación para el trabajo: Necesidad de mayor formación para su área en la cual trabaja, insatisfacción con su habilidad para desempeñar su tarea. Persona depresiva.

Ansiedad estado/rasgo: Afectación por suceso reciente. Sentimiento de estrés o tensión. Persona nerviosa, tensa o ansiosa.

Disponibilidad de tiempo: Tiempo de que dispone para realizar sus tareas. Realización de otros trabajos fuera de su jornada laboral. Se lleva trabajo a casa. Autocontrol sobre el ritmo de su tarea.

Capacidad de desconectar con el trabajo: Capacidad de desconectar cuando sale de su trabajo. Facilidad para adaptarse a los cambios provocados por los nuevos sistemas informáticos.

Estrés en relación con informaciones sobre empresa: Estrés en relación a informaciones sobre empresa” (Hernández, Romero, González, & Rodríguez, 1997).

Cada uno de los factores se van modificando, dependiendo de la prueba los mismo que coinciden en que buscan cual es el factor estresante que produce el malestar en los trabajadores, además es importante recalcar que los ítems se desarrollan en base al estudio y análisis de la empresa tomándose de la mano del área de talento humano.

Factores Estresantes

Los factores estresantes dentro del ambiente laboral, los cuales varían dependiendo del área de trabajo en la que se encuentra, pero los que podemos identificar, son los más comunes y en situaciones laborales no especificadas, por lo que estos factores mencionan que van a ser a nivel general más mí no depende del área de trabajo solo se los considera en un ambiente de trabajo común.

Cremades, Maciá, López, Pedraz, y Gonzáles (2017) consideran que los factores dan origen al estrés por estímulos que los podemos considerar internos como externos, refiriéndonos a estos como físicos, químicos, somático o sociocultural, esto producen aun desestabilización a nivel personal, laboral, social y familiar de la persona originando un desequilibrio estas presenta la desestabilización interpersonal causando un equilibrio dinámico al organismo, con avances tecnológicos, por lo cual, los diferentes estresores pueden presentar malestar en la salud física, emocional y fisiológica del individuo.

Según Calabrese (2017) menciona cuatro tipos de factores estresantes más comunes que son:

Factores Personales:

Factores Profesionales

Factores Institucionales

Factores Ambientales

Estos factores varían según el autor y el modo en el que divide los factores, así como de igual forma según los autores (Potter & Perry, 2017) relaciona que hay factores estresantes dentro de distintas entidades las cuales son:

Factores situacionales. El estrés situacional presenta cambios laborales, familiares o personales. Los factores laborales estresantes son los traslados, las promociones, los recortes del personal y los cambios de supervisores o de responsabilidad que al individuo afecta en la entidad. El estrés laboral se menciona como burnout en los profesionales. El burnout es el segundo componente de la fatiga por compasión a la que presenta la carga laboral a la que están expuestos los colaboradores.

Factores de Maduración. Son aquellos factores estresantes que vienen desde la etapa de la vida relacionadas con el aspecto físico, familiar, y amigos y desde la escuela lo que se experimenta el estrés en relación con cuestionarios de autoestima, cambios en la estructura familiar como uno de los resultados puede ser el divorcio o la muerte de un padre lo que al adolescente le permite sufrir de estrés.

Factores socioculturales. Los factores estresantes del entorno y sociales conduce a problemas de desarrollo afectando a un grupo de edad que puede ser a jóvenes que contenga una pobreza o discapacidad física. Podemos generar que también afectan a niños vulnerables, producen la separación de sus padres, consecuencia el divorcio, lo que la cultura del individuo influye en el estrés y el afrontamiento en las organizaciones.

Clima Organizacional

Danitz et al. (2019) definen al clima organizacional como aquellas relaciones laborales, aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan dentro del lugar de trabajo. Por lo que las organizaciones, realizan una búsqueda de un ambiente apto para los trabajadores de la organización, con el fin de obtener una evaluación y medición del desempeño laboral dentro de la empresa de esta forma la productividad permita alcanzar los objetivos y metas de estas.

Según Araque, Córdoba, y Meriño (2018) definen el clima organizacional como un área de importancia para las empresas familias, emprendimientos, microempresas, entre otros, lo que permite que las organizaciones puedan tomar decisiones por medio de una buena comunicación que va de la mano de un buen aprendizaje, motivación y eficacia dentro de la organización, estos factores el cual facilite el diagnóstico del comportamiento organizacional, con herramientas que hace posible mitigar la fatiga que presentan los trabajadores.

El clima organizacional es el ambiente interno existente que incide en la motivación y la satisfacción del empleado, que conduce a despertar diferentes clases de motivación de los trabajadores. Así mismo agrega el autor, que el clima organizacional puede percibir dentro de una amplia gama de características cualitativas como son: saludable, cálido, frío, incentivadoras, desmotivador, neutro, animador, de acuerdo con la manera que el participante realiza sus servicios en el ambiente organizacional, aprueba que exista una innovación e iniciativa para establecer y crear un ambiente agradable y confiable para cada uno de los trabajadores, brindando confianza para opinar sin miedo a equivocaciones, por medio de una comunicación efectiva para la entidad (Montoya & Escamlila, 2017)

Es importante tener un buen clima organizacional dentro de las empresas porque además de permitir que exista un buen desempeño dentro de la misma permite que se reduzca el riesgo de que los trabajadores presenten algún tipo de riesgo psicosocial. Además, la entidad y El área de talento humano deben crear una constante preocupación en el clima organizacional debido a que éste debe ser agradable y acogedor para los trabajadores para que de esta forma no exista el estrés laboral y por lo tanto no exista una disminución en el desempeño laboral.

Cultura Organizacional

El autor Chiavenato (2007) da un concepto acerca de la cultura organizacional refiriéndose a ella como un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización. Todo este conjunto de variables debe observarse, analizarse e interpretarse continuamente. La cultura organizacional influye en el clima existente en la organización.

La “cultura organizacional”, es de valores, principios, tradiciones, percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias y formas de interacción dentro de la organización. Las organizaciones son de valores fundamentales lo que facilita la implementación de estrategia con fuerte coherencia entre ambas o, al contrario, impedir o retrasar su habilidad. Si la estrategia institucional permite determinar los objetivos económicos, le sirve de guía para un mejor trabajo, que logre deducir la cultura e influir, los resultados de la actividad ejecutada (Segredo, García, Cabrera, & Perdomo, 2017)

La cultura organizacional es la base en la cual se va originando la empresa, es decir, el origen de la empresa en el que se da el inicio de los valores, enseñanzas, objetivos, que esta tiene planeado para poder generar interacciones adecuadas entre trabajadores además es importante tener una buena cultura organizacional desde el origen de la empresa, caso contrario si se nota algún factor negativo se lo debe tomar en cuenta, debido a que va de la mano del clima organizacional, por lo que el área de talento humano debe notar si existe algún tipo de malestar dentro de la empresa.

Riesgo Psicosocial

Como se sabe un riesgo psicosocial alude a como se ve afectado el trabajador y así mismo se ve comprometida su salud como se sabe los factores de riesgo son aquellos que generan daño tanto en la salud física como en la salud mental o conocida como psicológica. Por lo cual es importante entender lo siguiente.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019) afirmó qué: “Los factores psicosociales desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad. Los factores

psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos.” (p.3)

Esto alude que un riesgo psicosocial en el trabajo puede ser concebido de muchas maneras y que no pueden ser detallados puntualmente pues esto depende del área de trabajo de la persona como también en donde se maneje o se desarrolle la labor, es importante comprender que una persona está expuesta siempre a un riesgo psicosocial en el trabajo pues bien se trata de un aspecto que se debe tomar en cuenta.

Según Andaluz (2012) afirmó qué: “Los riesgos psicosociales laborales son aspectos relevantes que generalmente afectan una forma considerable la salud. Según lo que se entiende los factores de riesgo psicosocial son normalmente factores con diferentes porcentajes de probabilidad para ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen resultados de generar problemas bastante grandes.” (p.20)

Se debe entender que dentro del ámbito laboral un riesgo psicosocial es considerado como un problema bastante fuerte debido a que afecta de una gran magnitud debido a que surge bastantes daños y problemas. Se considera que un factor psicosocial bastante fuerte debido a que un ambiente de trabajo generado con una hostilidad y autoritativo de parte de las autoridades o mandantes del trabajo por lo que es un riesgo determinante en el ámbito laboral.

Según Páez (2015) afirma qué: “Los riesgos psicosociales pueden perjudicar la salud de los colaboradores, tales como causar estrés y con el tiempo enfermedades. Esto como consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.” (p.34)

Como riesgo psicosocial se puede considerar que estos llegan a enfermar a los trabajadores con una gran magnitud, pues el estrés causado puede debilitar a trabajadores complicando su salud, por lo que siempre se debe considerar y analizar cómo se encuentra el clima laboral debilitando la paciencia de cada trabajador.

Es importante entender acerca de los factores psicosociales lo que significan para la salud de los trabajadores ya que ha sido de reconocimiento para entender de una vez la forma más amplia, lo que se ha entendido como la variación y entendimiento de la magnitud del tema. Es claro que la preocupación por los riesgos psicosociales ha ido viniendo desde años atrás con la finalidad de solventar la supervivencia y bienestar de los trabajadores.

Según Benavides et al. (2002) aseguró qué: "Cuando los factores de riesgo de la organización y psicosociales de la empresa es disfuncional o débil, es decir, pueden provocar inadaptación de posible tensión, el mismo cuerpo reacciona al estrés como un riesgo en el trabajador. Los factores psicosociales afectan de manera negativa al trabajador cuando estos no son manejados de acorde a la necesidad adquirida adquirida"(p.223).

Se debe considerar que en área laboral siempre van a existir riesgos psicosociales y medianamente complicados para la salud sin embargo estos no se pueden alejar por completo de los trabajadores, puede que se puedan controlar, pues un riesgo laboral siempre está presente sin importar en que área se encuentre. Además, se debe entender también que los factores psicosociales pueden favorecer y a su vez pueden perjudicar la actividad de ámbito laboral de la persona como también su calidad de carácter personal.

Por lo general los factores psicosociales son determinados y variantes dependiendo de la carga que tenga y lleve la persona por lo que merece y necesita un soporte y seguimiento equitativo y evaluativo con un número proporcional de actividades.

Higiene Laboral

Es entendible que esto de la higiene laboral se trata de aquella ciencia que se encarga de estudiar y analizar los posibles riesgos que se encuentran dentro de una organización determinando aquellos riesgos que comprometen la salud de los trabajadores.

Es de suma importancia entender que la higiene organizacional se encarga de la prevención de enfermedades por medio de estudios y análisis de los riesgos, por lo general se debe considerar la fusión de ciencias como lo son salud, ingeniería, psicología entre otras pues se debe entender que los riesgos en el trabajo están sujetos a complicaciones de diferentes áreas no solo físicas sino también psicológicas, se debe entender que el bienestar del trabajador debe ser evaluado y considerado pues se necesita.

Según Organización Internacional del Trabajo (2019) afirma qué: "El higienista ocupacional debe tener conocimientos en todas las áreas relevantes de la práctica profesional que se detallan a continuación. Sin embargo, pueden existir prioridades y enfoques específicos en cuanto a la aplicación de estos conocimientos, en función de las necesidades y condiciones locales, las variaciones en el ambiente laboral o de los cambios socioeconómicos."

Se debe entonces entender que el profesional que se encarga de la higiene ocupacional debe detallar y comprender ciertas áreas que expliquen el entendimiento de los factores de riesgos y las necesidades que estas cosas y particularidades ameritan para manejar así las ambivalencias en el área laboral conjuntamente. Pues en la higiene laboral como su nombre lo dice se debe tratar de manejar de buena manera el conocimiento acerca de saber llevar de manera responsable y limpia toda área de trabajo, manteniendo así de manera positiva la actividad del trabajador y la ocupación que este lleve. Es claro que se debe prevenir los daños perjudiciales que se encuentran dentro del área de trabajo de los cuáles se requieren atención y buen manejo a desarrollar de cada instancia y de cada nivel laboral, manejando así un control productivo sin necesidad de contraer malestares dentro y fuera del trabajo.

Es importante que la higiene laboral se encargue de limpiar el área laboral de aspectos contaminantes y que se tornen como amenazantes para los trabajadores manteniendo así la posibilidad de meditar y evaluar las posibles complicaciones que son recopiladas y manifestadas dentro, estos agentes amenazantes pueden ser evaluados y analizados.

Según Alvarado (2004) afirmó qué: “La higiene industrial se encarga de mantener los lugares de trabajo libres de procesos que puedan contaminar y así mismo que puedan dañar la salud del trabajador. Pues así la higiene industrial se encarga de reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales de un lugar de trabajo, que pueden ocasionar enfermedades profesionales a los trabajadores” (p.37)

Se entiende que esta ciencia se encarga de disminuir los aspectos de una enfermedad ocupacional, pues esto puede afectar en un grado significativo al trabajador, claro está que esto afecta directamente a la persona que se encuentra en el ejercicio de un trabajo y bajo procesos ocupacionales, directamente remitidos por un mando o bajo remuneración. Por lo que es importante el entender de qué se trata una enfermedad ocupacional.

Según Arrieta, Vélez, Arango, y Sepúlveda (2017) afirma qué: “Se debe destacar que una enfermedad logre considerarse directamente como ocupacional o profesional esta debe ser ocasionada de cierta forma directa por el trabajo que realiza quien la contrajo. Como también el producto referente a la enfermedad debe existir una lesión incapacitante, ya sea temporal o permanente, o muerte” (p.145)

Se entiende entonces que una enfermedad profesional o laboral es aquella que es totalmente relacionada al trabajo que una persona obtiene producto de una lesión, necesariamente esta

debe ser ocasionada en relación al trabajo pues de una o cierta forma esto puede provocar molestia e inconsistencias dentro del campo laboral, por lo general se comprende y se tiene en cuenta que el ente de Higiene Laboral debe tratar de disminuir este tipo de acontecimiento pues se debe considerar que la persona está sujeta a un sin número de riesgos que son provocados por el trabajo que éste debe hacer.

Se debe entender que una enfermedad laboral se diferencia de una enfermedad común, pues ésta se encuentra libre de aspectos externos no pertenecientes al trabajo es importante reconocer que una enfermedad laboral está dentro del ámbito laboral y es perteneciente a los factores de riesgo dentro del trabajo.

En general es necesario que la Higiene Laboral sea llevada acorde y de buena manera para así solventar problemas y malestar en los trabajadores pues es importante disolver cierto tipo de daños perjudiciales y que provoquen inestabilidad dentro del área laboral.

Según Páez (2015) asegura que: “La higiene industrial tiene el afán de lograr que los trabajadores se desenvuelvan en un ambiente laboral libre de riesgos de enfermedades profesionales. En consecuencia, busca garantizar un ambiente de trabajo sano, agradable y libre de incomodidades para los trabajadores.” (p.37)

Por lo general es de suma importancia el generar un ambiente de estabilidad dentro del área laboral puesto que se debe mitigar los aspectos negativos y que generen malestar o incluso que lleguen a generar enfermedad dentro de la intencionalidad de mantener y analizar cada riesgo que pueda provocar daño en el trabajo y más que todo al trabajador o al colaborador. Se debe entender que un aspecto importante es el generar un ambiente tranquilo y calmado al trabajador manejando estabilidad y concentración dentro del trabajo es por esto que al considerarse los riesgos psicosociales debemos tener claro como el estrés dentro del trabajo puede provocar malestar e incluso enfermar al trabajador por lo que es importante el entender que es importante llevar la salud ocupacional.

Salud Ocupacional

Se debe considerar que la salud ocupacional se trata de un acompañante de bastante importancia dentro de una entidad organizacional pues esta requiere de materiales fundamentales para que la salud de cada trabajador sea positiva y beneficiaria.

Según Jaramillo (2005) dijo que: “La Salud Ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, siendo la salud ocupacional una estrategia de lucha contra la pobreza sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas” (p.50)

Por lo que esto quiere decir que la salud de los trabajadores necesita ser buena y relativamente beneficiaria pues es importante que la persona lleve y cuente con una salud buena dentro de lo que cabe en su aspecto laboral, claro está que la salud ocupacional debe encargarse de manejar y disminuir los accidentes o aspectos que contraigan bajas hacia el trabajador o colaborador.

Es importante entender que dentro de los riesgos laborales que existen y haciendo alusión al riesgo laboral psicosocial, se entiende que el estrés es comprendido como un punto negativo dentro de la salud del trabajador que debe ser manejado con estudio y análisis de una manera que la persona detalla cada pilar, ya que una enfermedad no solo es física sino también psicológica, es importante reconocer que se debe hacer un análisis de los riesgos psicosociales.

Dentro de una organización es importante que un trabajador goce de una salud ocupacional digna como también de un ambiente laboral saludable esta estrategia conlleva el poder convencer y prevalecer la dedicación laboral, es importante evitar y disminuir la enfermedad o los accidentes dentro de un área de trabajo.

Según Ramos (2005) afirmó que: “La orientación actual en materia de Salud Ocupacional es procurar condiciones de trabajo adecuadas y ambientes de trabajo saludables, rechazando aquellos mecanismos que buscan compensar las insuficiencias que pueden ocasionar problemas de salud para los trabajadores” (p.45)

Como bien se sabe la salud ocupacional se entiende entonces como esa rama que comprende de varias ramas de aspecto multidisciplinario que se encarga de mantener y prevenir enfermedades dentro de un área laboral, es relativamente entendible que gracias a los factores de riesgo laboral, las enfermedades sean probables sin embargo se pueden prevenir de la mano de varias ramas y ciencias, pues un trabajador que goce de una correcta salud

ocupacional puede vivir y llevar su trabajo de correcta forma sin necesidad de llegar a posibles accidentes o malestar ambientales y dañinos para el trabajador.

Es entonces la necesidad de buscar un bienestar ocupacional pleno lo que lleva a esta rama a promover la salud y el manejar de manera correcta cada aspecto negativo que pueda llevar y modificar cada instancia que pueda ser tornada como negativa o perjudicial para el trabajador.

Es de vital importancia que la salud ocupacional se encuentre dentro de toda organización pues los trabajadores son aquellos que deben ser priorizados, y aún más su salud tanto física como mental, pues dentro del trabajo existen diferentes riesgos como se ha podido evidenciar en el aspecto de riesgo psicosocial. Es importante el considerar los riesgos psicosociales, la higiene laboral y la salud ocupacional.

Pues bien, se debería tomar en cuenta estos temas y tomar a práctica el tratar de solventar o disminuir los aspectos y ambientes que pueden llegar a enfermar al colaborador o trabajador, de manera que el trabajador se sienta motivado y por tal motivo no sea vulnerable ante las posibilidades de sufrir un accidente o de padecer una enfermedad dentro de su ámbito laboral. Se puede considerar que tanto la higiene industrial y la salud ocupacional deben y pueden trabajar juntas pues cada una tiene una relación acerca de prevenir y estudiar los riesgos que provoquen malestar, por lo que estas dos ramas podemos detallarlas como útiles para prevalecer el bienestar de los trabajadores y se podría decir que también de la organización.

En conclusión, se puede decir que dentro de los riesgos psicosociales el que más prevalece es el estrés laboral, pues este depende del sector laboral como también de la presión, y la autoridad fuerte que enmarca que los trabajadores se sientan desvinculados del trabajo y por ende se enfermen psicológicamente, llegando a poner en riesgo la salud mental y la productividad, por lo que es de vital importancia que se haga un estudio por medio de la rama de higiene y prevención por medio de salud ocupacional, así se manifestará soluciones y posibles resultados positivos de parte del personal de una organización o empresa.

4.5 Metodología

4.5.1 Señalamiento de variables de la Hipótesis

Variable Independiente

Estrés Laboral

Variable Dependiente

Riesgo Psicosocial

4.6 Fundamentación epistemológica

4.6.1 Paradigma de Investigación

El positivismo es una teoría crítica y constructivismo son los paradigmas que sustentan la investigación científica. Es importante que un investigador sepa en cuál de ellos se posiciona para poder tener claridad en la concepción de la realidad de su fenómeno de estudio, la relación que debe mantener con el fenómeno de interés y la metodología que debe seguir para responder a las preguntas de investigación propuestas (Ramos C. , 2015), el paradigma marca un camino donde la ciencia necesita del contraste con la experiencia a través de la estadística para generar un nuevo conocimiento a través de la validación de la hipótesis. El paradigma se utiliza en la Gobernación de Tungurahua la cual la investigación se basa en conceptos y modelos ya existentes para el análisis que los funcionarios aplican. Para la correcta aplicación del paradigma se estable como hipótesis: El estrés laboral se relaciona con los riesgos psicosociales en los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua.

4.6.2 Enfoque de la investigación

Cuantitativa: Estudia la asociación o relación entre variables medibles y cuantificables. Para ello, se trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la asociación o

correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada (Pita & Pértegas, 2002). Para este proceso es necesario que se recoja información especialmente con datos que permitan la cuantificación de la realidad estudiada.

Para la investigación se obtienen los datos del nivel de estrés y su relación con los factores de riesgos psicosociales en los empleados públicos de la Gobernación de Tungurahua; levantando información mediante cuestionarios con sus respectivas calificaciones numéricas, con lo cual se analizan los distintos aspectos psicosociales de forma cualitativa y se determina una propuesta.

4.6.3 Tipo de investigación

Descriptiva

Se busca especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, se pretende medir la información sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es relacionar como se relacionan estas (Sampieri, Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Este tipo de investigación se aplica porque se inicia con una descripción del problema para el análisis de los datos, así como para describir los diferentes resultados en sus respectivos análisis e interpretaciones, basadas en el marco teórico, con el objeto de describir los componentes principales de los niveles de estrés relacionados con los factores de riesgo psicosocial y su influencia nociva en la salud ocupacional de los colaboradores de la Gobernación de Tungurahua, basados en la realidad de su población.

Correlacional

En el método correlacional se pueden identificar las relaciones que existen entre dos o más variables, se observan las variaciones que ocurren espontáneamente en ambas para indagar si surgen juntas o no”. En este método se utilizan cálculos estadísticos, haciendo mediciones de los factores, para relacionarlos entre sí, se puede también incluir el control de variables a

fin de obtener resultados más válidos. Este método se emplea cuando no es posible utilizar el método experimental, dado que las variables a investigar son conceptos hipotéticos (inteligencia, autoestima...) y por tanto no pueden ser manipuladas empíricamente (García, 2019).

4.6.4 Modalidad básica de la investigación

Documental-bibliográfica

Tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterio de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revista, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias) (Herrera, Medina, & Naranjo, 2010). Se utilizó la investigación Bibliográfica - Documental, a fin de revisar y recolectar información tomando como fuentes bibliográficas, libros, revistas científicas, tesis de grado, artículos científicos ubicados en la institución e internet, para el desarrollo de la información recabada es referente al tema de investigación, de esta forma permitiendo tener mayor conocimiento y comprensión sobre la naturaleza del objeto en estudio.

Campo

Es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen. En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto (Herrera, Medina, & Naranjo, 2010). La presente investigación de campo es realizada por medio de la aplicación de cuestionarios validados, que proporcionen los datos de la realidad en que se encuentran los empleados públicos de la Gobernación de Tungurahua; este proceso de observación directa es la base más importante del objeto de estudio, con la finalidad de interpretar resultados y completar la investigación.

4.6.5 Población y Muestra

Población

La población es la totalidad de elemento a investigar respecto a ciertas características. En muchos casos, no se puede investigar a toda la población, sea por razones económicas, por falta de auxiliares de investigación o porque no se dispone del tiempo necesario, circunstancias o porque no se dispone del tiempo necesario, circunstancias en que se recurre a un método estadístico de muestreo, que consiste en seleccionar una parte de los elementos de un conjunto, de manera que sea lo más representativo del colectivo en las características sometidas a estudio (Herrera, Medina, & Naranjo, 2010). La población y muestra se toma como objeto de estudio a 129 colaboradores, tanto administrativo como operativos en la “Gobernación de Tungurahua”, que poseen contrato o nombramiento en la institución.

Muestra

Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio (Torres & Bernal, 2010), para el estudio se considera la siguiente fórmula de cálculo de la muestra y se considera el 95% de nivel de confianza, 5% de error y la cantidad de funcionarios existentes.

$$\frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2(N - 1) + K^2 \times P \times Q}$$
$$\frac{1.96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 115}{0,5^2(115 - 1) + 1.96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$
$$n = \frac{110,446}{1,1277}$$
$$n = 89$$

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza 95% 1,96

P= Probabilidad a favor 50%

Q= Probabilidad en contra 50%

N= Población o universo

E= Nivel de error

Es decir, para la investigación se toma 89 encuestas aplicadas a los funcionarios que son seleccionados de forma aleatoria.

4.6.6 Selección de técnicas e instrumentos de recolección de la información

Para obtener la información sobre las variables se utilizan instrumentos tales como la observación, los documentos existentes, los cuestionarios y las entrevistas, entre otros. Se debe gestionar la participación de las personas que van a ser estudiadas en el proyecto mediante el diligenciamiento del documento denominado "Consentimiento informado" (González, 2016), para la investigación se utiliza como instrumento el cuestionario en el cual se incluye una cláusula que permite la aplicación del cuestionario con fines académicos.

Encuesta

Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas (Torres & Bernal, 2010). La encuesta se aplicará a los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua para lo cual se elabora un cuestionario para poder recoger toda la información necesaria de cada uno de los funcionarios.

Cuestionario

Es el mayor instrumento de utilización que se realiza aplicado al personal de la Gobernación de Tungurahua, elaborado con 18 preguntas cerradas, con el objetivo de tener información clara, precisa, siendo empleada en el análisis e interpretación de datos, sirviendo de apoyo en las conclusiones y recomendaciones.

Las preguntas son ordinales a través de escala de Likert de cinco niveles, por ello, se utiliza para validar el instrumento el método de consistencia interna de Alfa de Cronbach que indica

un valor de 0.869 lo que significa que existe consistencia interna del instrumento, por lo tanto, existe validez para recolectar información a través del instrumento respecto a la problemática y entorno estudiado.

Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.869	17

Elaborado por: Marcia Toainga

4.6.7 Procesamiento de la información

Para la realización del proyecto de investigación se procesa la información a través del programa estadístico SPSS, para ello, se inicia la revisión de la información en búsqueda de la veracidad de estas como se detalla a continuación:

- Recopilación de información
- Depuración de las encuestas aplicadas
- Generación de la base de datos
- Generación de tablas y gráficos
- Análisis e interpretación de la información
- Conclusiones.

5. RESULTADOS

5.1 Análisis de la encuesta

Estrés laboral

Pregunta No.1 ¿Cuál de las siguientes causas considera usted que incide en el desarrollo de su actividad laboral?

Tabla 4: Desarrollo de las actividades laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Ambiente laboral	39	40,2
Inestabilidad laboral	23	23,7
Obligaciones contractuales	17	17,5
Relación trabajo-familia	10	10,3
Sobrecarga laboral	8	8,2
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toainga

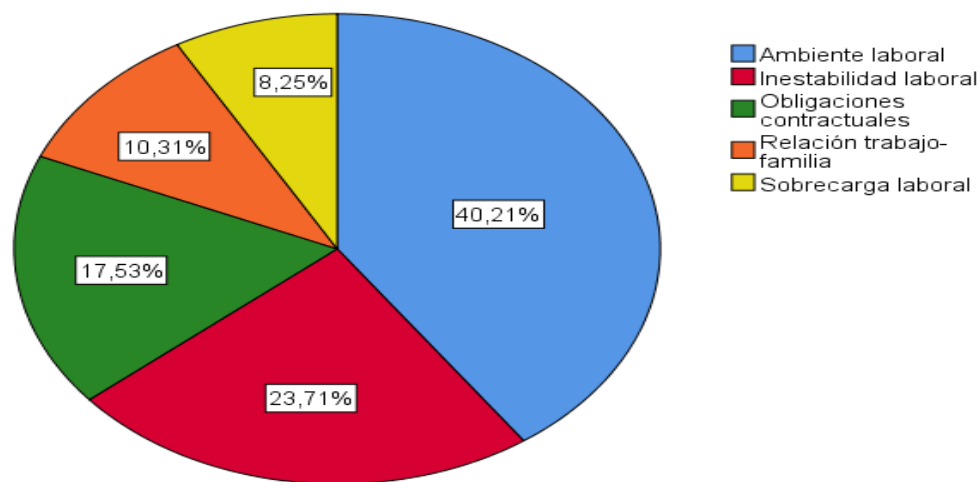


Figura 1: Desarrollo de actividades laborales

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toainga

Análisis e interpretación

Dentro de las causas que inciden en el desarrollo de actividades los encuestados indican que el 40.2% indica ambiente laboral, 23.7% inestabilidad laboral, 17.5% obligaciones contractuales, 10.3% relación trabajo familia, 8.2% sobrecarga laboral.

Esto indica que los principales que las principales causas que influyen en la actividad laboral de acuerdo con los encuestados son el ambiente e inestabilidad laborales. Esto hace notorio que el estrés laboral originado en el mismo lugar de trabajo influye en el desempeño del funcionario, mostrando debilidad en el ambiente de trabajo y la forma de contratación que existe con las personas que no son de nombramiento.

Pregunta No. 2 ¿Su trabajo es valorado por las autoridades superiores?

Tabla 5: Valoración por autoridades

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	10,3
Ocasionalmente	19	19,6
Rara vez	32	33,0
Frecuentemente	23	23,7
Generalmente	13	13,4
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

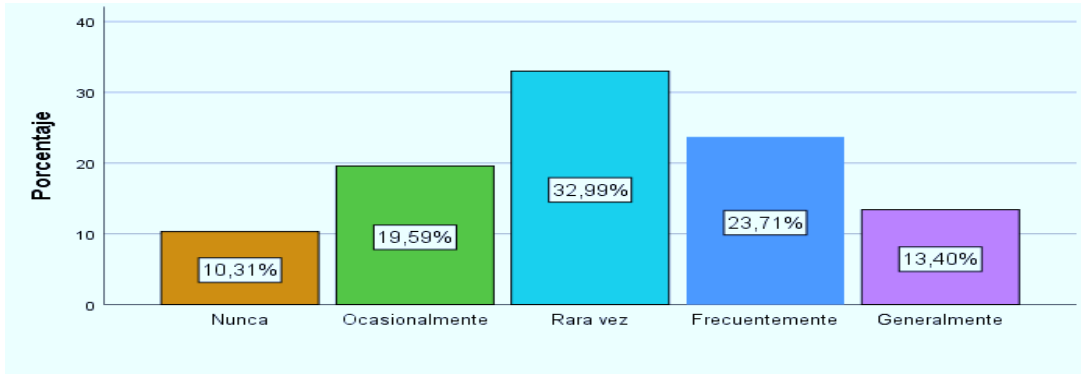


Figura 2: Valoración por autoridades

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

Análisis e interpretación

Respecto a la valoración de la actividad por parte de las autoridades superiores indican el 13.4% que generalmente, 23.7% frecuentemente, 33% rara vez, el 19.6% y 10.3% indican que ocasionalmente y nunca respectivamente.

La valoración por las autoridades superior del trabajo desempeñado en la institución muestra que 64% está desarrollado de manera esporádica a frecuente (rara vez, frecuentemente, generalmente), es decir que las personas reciben algún tipo de valoración durante la ejecución del trabajo por lo cual las personas disponen de información de oportunidades de mejora en su trabajo para que su desempeño se incremente.

Pregunta 3. ¿Las políticas generales impartidas por la autoridad superior impiden el buen desarrollo?

Tabla 6: Influencia de las políticas de la institución

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	9,3
Ocasionalmente	18	18,6
Rara vez	15	15,5
Frecuentemente	11	11,3
Generalmente	44	45,4
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toainga

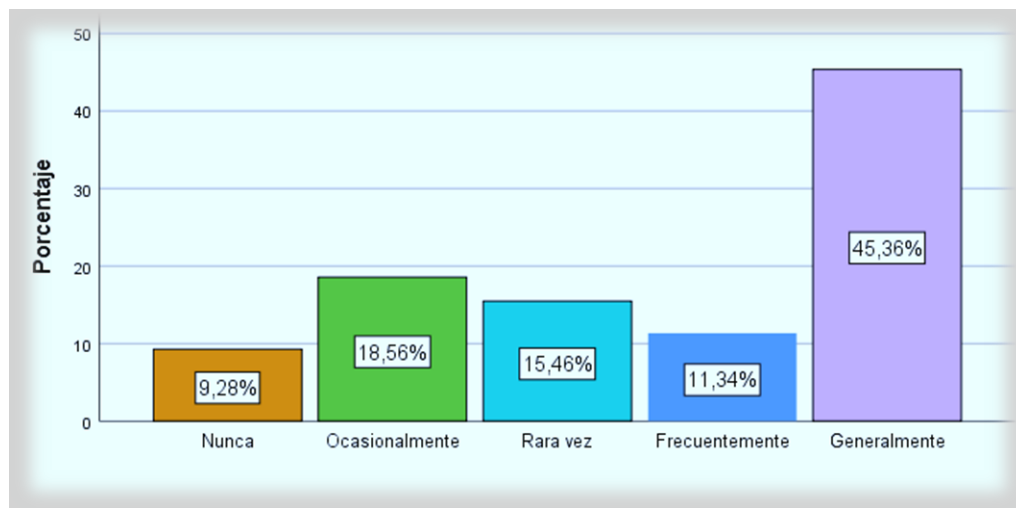


Figura 3: Influencia de las políticas de la institución

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toainga

Análisis e interpretación

Al preguntar a los funcionarios de la institución respecto a las disposiciones emitidas por la autoridad superior se muestra que el 45.3% indica generalmente, 11.3% frecuentemente, 15.5% rara vez, 18.6% ocasionalmente y 9.3% nunca impiden el buen desarrollo de la actividad.

Esto indica que las personas poseen su estilo para el desarrollo de los procesos y actividades dentro de la institución y que el cambio de autoridades presenta cambios en los procesos que

dificultan el realizar eficientemente dichas actividades, siendo necesario la existencia de un manual que disminuya el estrés frente a esta situación.

Pregunta 4 ¿Se siente incómodo al trabajar con miembros de otras instituciones públicas?

Tabla 7: Incomodidad frente a otras instituciones

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	22,7
Ocasionalmente	17	17,5
Rara vez	35	36,1
Frecuentemente	17	17,5
Generalmente	6	6,2
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toaingá

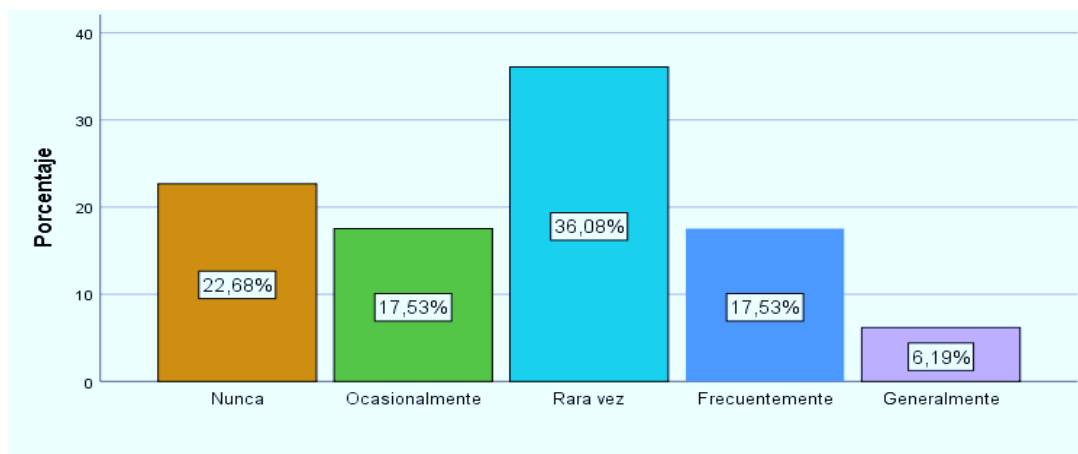


Figura 4: Incomodidad frente a otras instituciones

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toaingá

Análisis e interpretación

Al consultar a los encuestados sobre el trabajo con otras instituciones públicas y su incomodidad frente a ello responden 6.2% generalmente, 17.5% frecuentemente, 36.1% rara vez, 17.5% ocasionalmente, 22.7% nunca.

Esto indica que no existe impedimento para el desarrollo de actividades en colaboración interinstitucional lo cual facilita las actividades que existen dentro de esta dependencia por lo cual es más sencillo el trabajo coordinado con otras dependencias.

Pregunta 5 ¿La institución le brinda oportunidades para desarrollarse en su trabajo en las actividades que mejor las realiza?

Tabla 8: Oportunidades para desarrollar actividades

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	6,2
Rara vez	41	42,3
Frecuentemente	38	39,2
Generalmente	12	12,4
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toainga

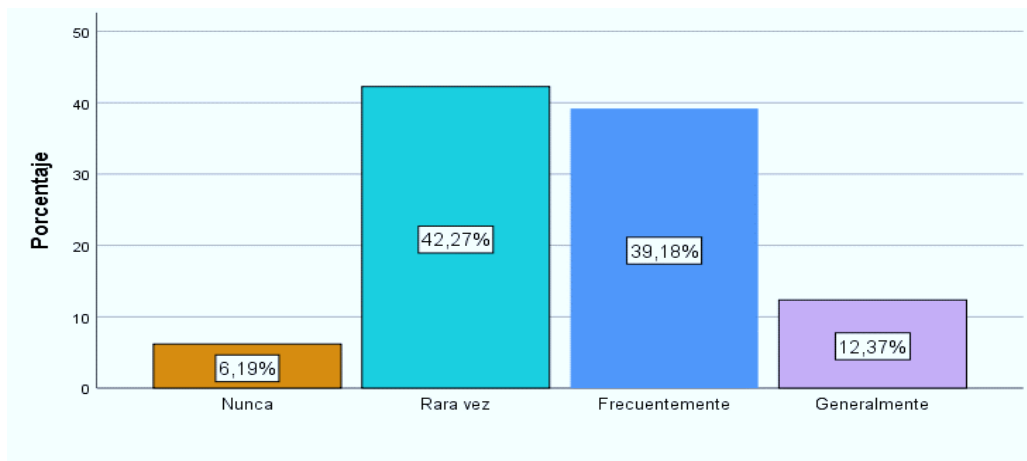


Figura 5: Oportunidades para desarrollar actividades

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toainga

Análisis e interpretación

Al consultar sobre las oportunidades de desarrollo que existen en la institución en las áreas de mejor desempeño de los funcionarios responden 12.4% generalmente, 39.2% frecuentemente, 42.3% rara vez, 6.2% nunca.

Esto indica que las oportunidades de desarrollo en la institución existen, aunque son un poco limitadas para ser desarrolladas en las áreas que mejor se realiza por el personal, es decir, hay ciertas áreas limitadas especialmente por el tipo de trabajo que desarrolla la institución.

Pregunta 6 ¿Considera usted que el exceso de información que solicita su superior le hace sentir presionado?

Tabla 9: Exceso de información

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	11,3
Ocasionalmente	6	6,2
Rara vez	21	21,6
Frecuentemente	49	50,5
Generalmente	10	10,3
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

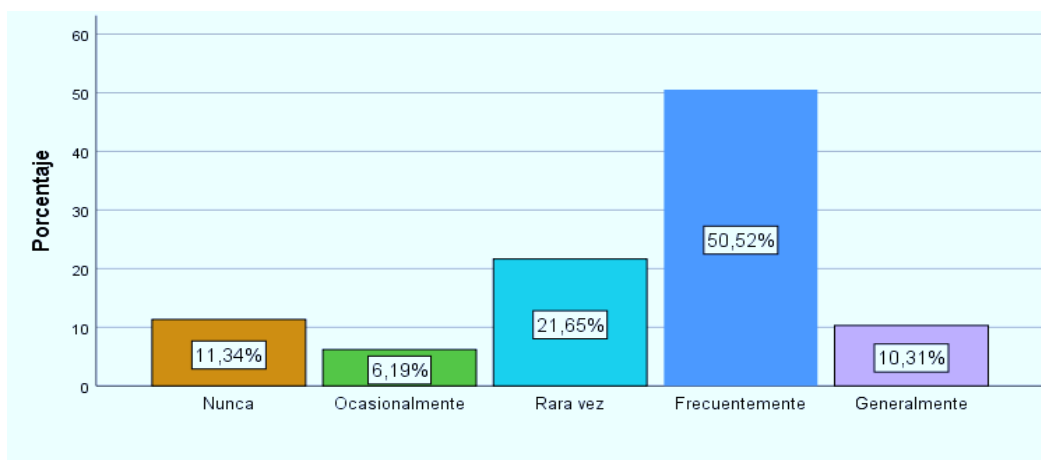


Figura 6: Exceso de información

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

Análisis e interpretación

Los encuestados respecto a la carga de trabajo solicitada por los superiores responden 10.3% generalmente, 50.5% frecuentemente, 21.7% rara vez, 6.2% ocasionalmente y 11.3% nunca, esto causando presión sobre el funcionario.

Esto indica que la carga de trabajo solicitada por las autoridades a cargo genera sobrecarga de trabajo y hacen que el trabajador esté presionado para el cumplimiento de dicho trabajo lo que ocasiona estrés y fatiga en el cumplimiento de dicha actividad.

Pregunta 7 ¿La institución en la que usted trabaja carece de directriz por parte de su autoridad para lograr los objetivos propuestos?

Tabla 10: Directrices para cumplir objetivos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	8,2
Ocasionalmente	13	13,4
Rara vez	15	15,5
Frecuentemente	36	37,1
Generalmente	25	25,8
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

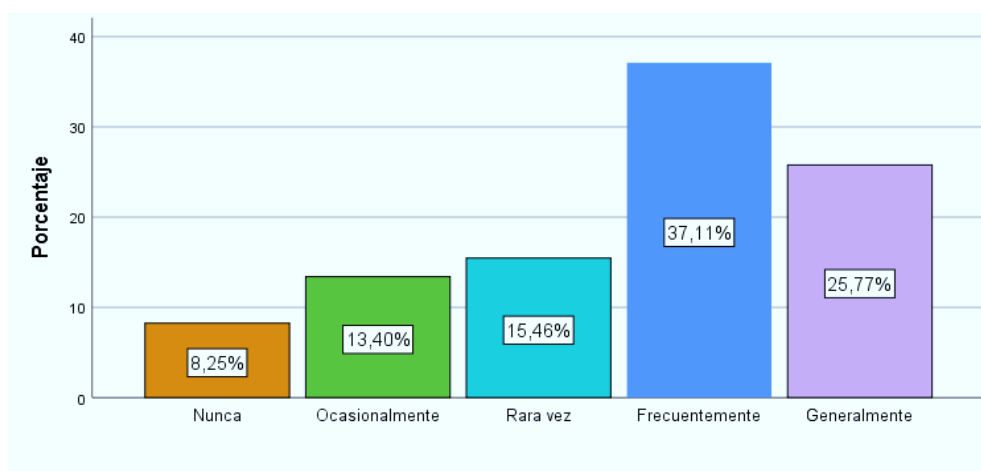


Figura 7: Directrices para cumplir objetivos

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

Análisis e interpretación

Al consultar al personal de institución sobre las directrices por parte de las autoridades responden 25.7% generalmente, 37.1% frecuentemente, 15.5% rara vez, 13.4% ocasionalmente y 8.3% nunca influyen sobre el cumplimiento de los objetivos.

Esto indica que hay debilidad en las directrices por parte de la autoridad superior para el cumplimiento de actividades, esto se debe a que es un cargo de libre remoción y que en ocasiones llega a existir varias personas en este puesto durante un año, haciendo difícil que existan directrices a largo plazo sobre el cumplimiento de las funciones.

Pregunta 8 ¿La relación interpersonal entre funcionarios de su institución es afectiva?

Tabla 11: Relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	3,1
Ocasionalmente	19	19,6
Rara vez	28	28,9
Frecuentemente	40	41,2
Generalmente	7	7,2
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

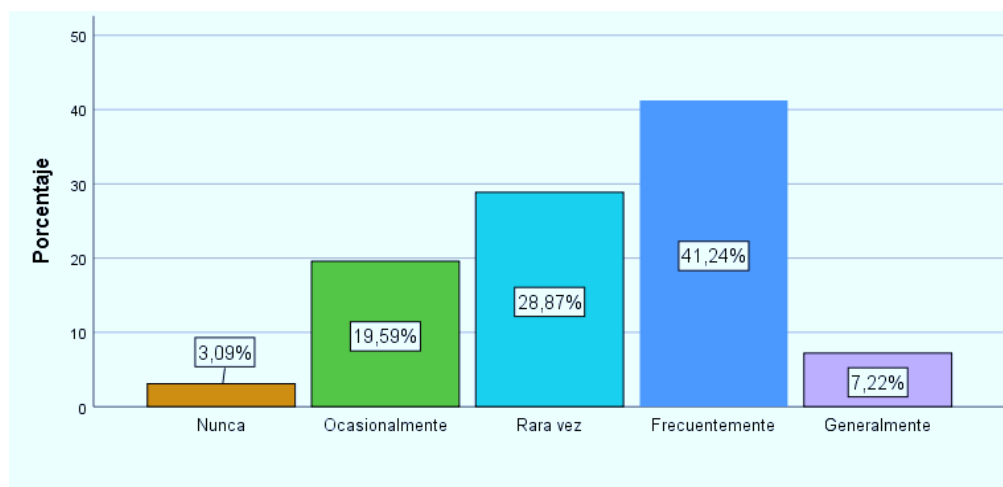


Figura 8: Relaciones interpersonales

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

Análisis e interpretación

Respecto a las relaciones interpersonales dentro de la institución responden 7.2% generalmente, 41.2% frecuentemente, 28.9% rara vez, 19.6% ocasionalmente y 3.1% nunca ha sido afectiva según los encuestados.

Esto indica que existe espacios de respecto y colaboración entre los trabajadores de la institución sin que llegue a ser cercana y afectiva lo que propone un escenario de baja colaboración entre las partes y por lo tanto crea distanciamiento y baja empatía entre las personas.

Pregunta 9 ¿Cómo se siente usted con la remuneración mensual que recibe por su carga laboral?

Tabla 12: Relación carga laboral y sueldo

	Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	6	6,2
Insatisfecho	25	25,8
Algo Satisfecho	20	20,6
Satisfecho	42	43,3
Muy satisfecho	4	4,1
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toaingá

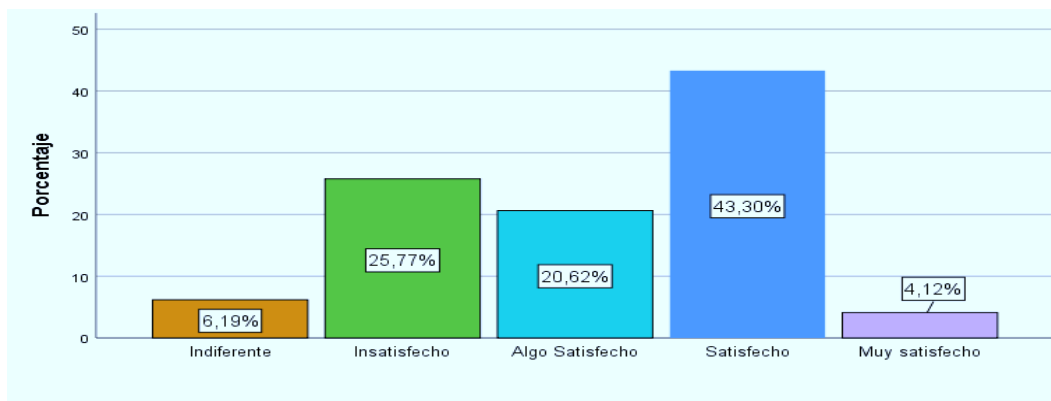


Figura 9: Relación carga laboral y sueldo

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toaingá

Análisis e interpretación

Respecto a la remuneración que percibe frente a la carga laboral responden 4.1% generalmente, 43.3% frecuentemente, 20.6% rara vez, 25.8% ocasionalmente y 6.2% nunca.

Esto indica que la relación de sueldo recibido respecto al trabajo realizado es considerada como satisfactorio por lo cual las personas en su mayoría no sienten malestar económico, la cantidad de personas que se sienten insatisfechos son minoría en la institución.

Riesgos Psicosociales

Pregunta 1 ¿Tiene usted suficiente tiempo para realizar todas las actividades que le han sido encomendadas dentro de su jornada laboral?

Tabla 13: Tiempo para realizar actividades

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	7,2
Rara vez	6	6,2
Pocas veces	38	39,2
Frecuentemente	34	35,1
Siempre	12	12,4
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toainga

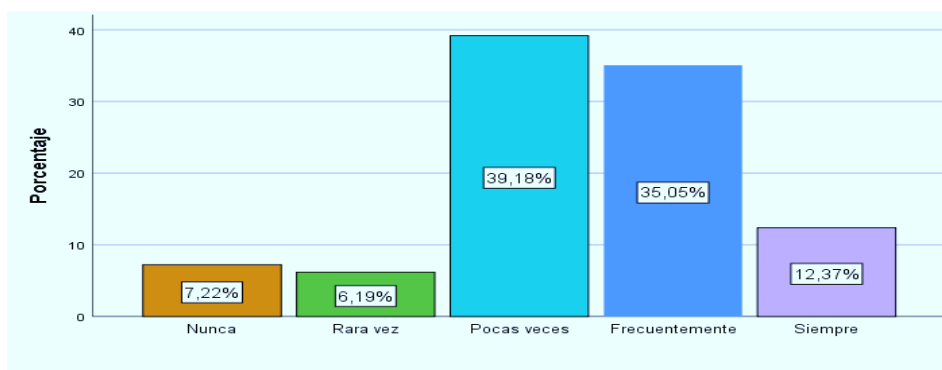


Figura 10: Tiempo para realizar actividades

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toainga

Análisis e interpretación

Respecto al tiempo para realizar las actividades en la jornada laboral a lo cual responden 12.4% generalmente, 35.1% frecuentemente, 39.2% rara vez, 6.2% ocasionalmente y 7.2% nunca les alcanza el tiempo asignado para el trabajo.

Esto indica que las actividades asignadas en la jornada de trabajo son altas por lo cual lleva jornadas de trabajo extensas y que no hay espacio para generar pausas activas que forma que las personas puedan tener un estado de salud psicológico adecuado.

Pregunta 2 ¿Su superior le exige un ritmo de trabajo más allá de sus reales capacidades?

Tabla 14: Ritmo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	3,1
Rara vez	17	17,5
Pocas veces	22	22,7
Frecuentemente	35	36,1
Siempre	20	20,6
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toainga

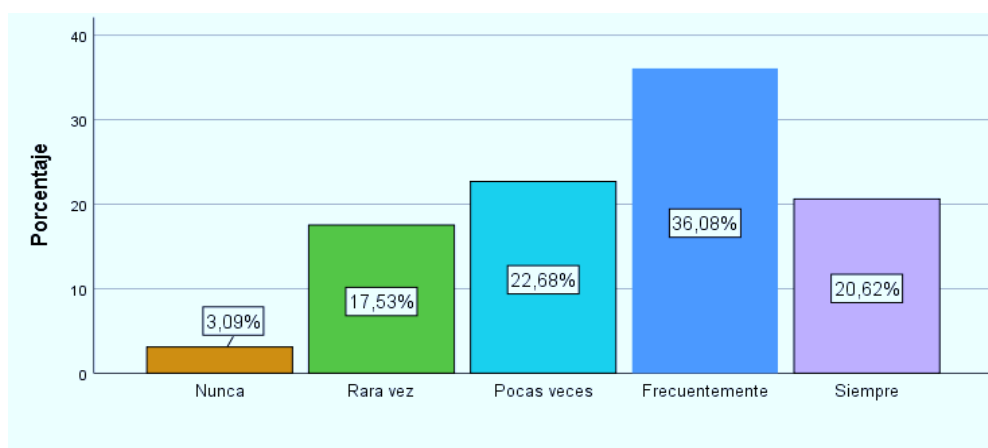


Figura 11: Ritmo de trabajo

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toainga

Análisis e interpretación

Respecto al ritmo de trabajo que se realiza dentro de la institución responden 20.6% generalmente, 36.1% frecuentemente, 22.7% rara vez, 17.5% ocasionalmente y 3.1% nunca llegan a superar sus capacidades reales.

Esto muestra que el ritmo de trabajo que realizan en la institución sobrepasa las capacidades de trabajo de las personas en tiempo y competencias lo cual incrementa el estrés y riesgo en la salud psicosocial de los funcionarios de la institución.

Pregunta 3 ¿Sus autoridades le asignan actividades y responsabilidades que no son de su conocimiento?

Tabla 15: Asignación de actividades

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	3,1
Rara vez	17	17,5
Pocas veces	21	21,6
Frecuentemente	47	48,5
Siempre	9	9,3
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

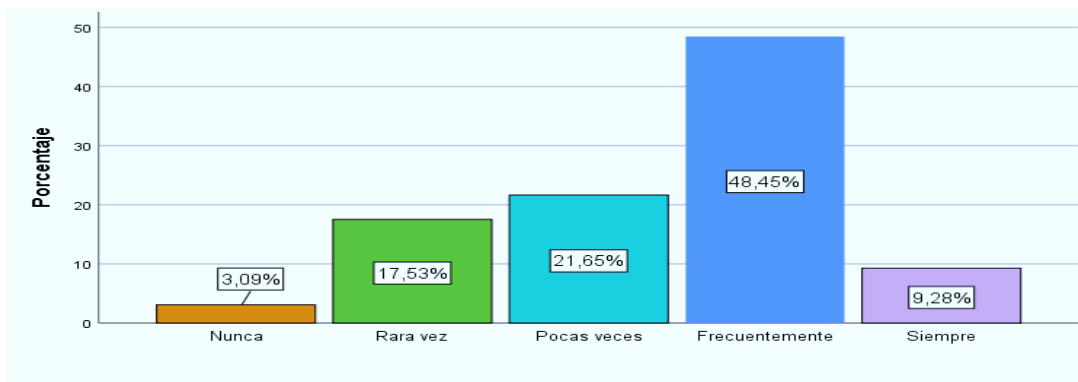


Figura 12: Asignación de actividades

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

Análisis e interpretación

Con respecto a las actividades y responsabilidades asignadas que no son del conocimiento del funcionario responden 9.3% generalmente, 48.4% frecuentemente, 21.7% rara vez, 17.6% ocasionalmente y 3.1% nunca.

Esto indica que las funciones que existen la institución no son respetadas por las autoridades, esto debido al cambio constante de funcionarios de alto nivel lo cual crea dificultad en el respeto por las funciones asignadas en el contrato de trabajo, especialmente con funcionarios de libre remoción o que tienen contrato de trabajo.

Pregunta 4 ¿Considera usted que tiene los suficientes conocimientos habilidades y destrezas para realizar el trabajo asignado?

Tabla 16: Conocimiento, habilidades y destrezas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	8,2
Rara vez	10	10,3
Pocas veces	36	37,1
Frecuentemente	31	32,0
Siempre	12	12,4
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toaingá

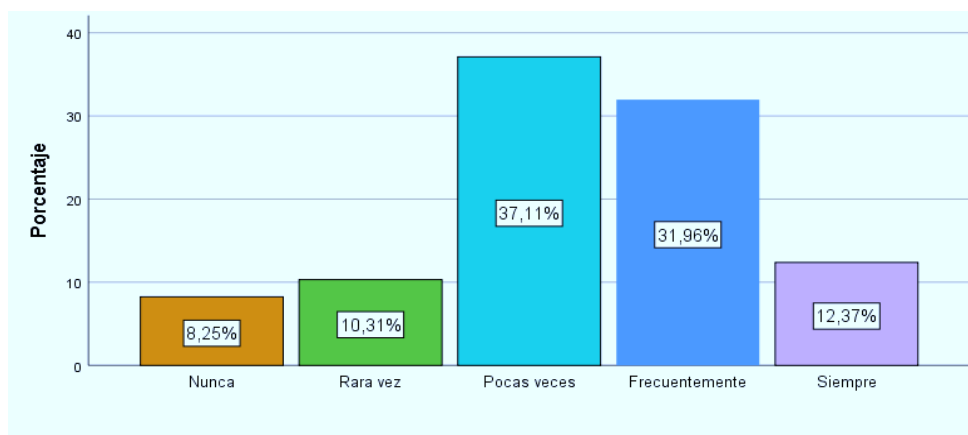


Figura 13: Conocimiento, habilidades y destrezas

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toaingá

Análisis e interpretación

Respecto a la preparación de conocimientos, habilidades y destrezas para realizar el trabajo asignado responden 12.4% generalmente, 32% frecuentemente, 37.1% rara vez, 10.3% ocasionalmente y 8.3% nunca.

Esto indica que las personas no han sido capacitadas para el cumplimiento de las funciones que poseen, considerando que las actividades administrativas son impactadas por el uso de la tecnología, además el estado requiere que haya nuevas funciones que se deben realizar por lo cual se requiere la formación de esta manera se evita que haya riesgos en la salud del trabajador.

Pregunta 5 ¿En su Institución donde trabaja adquiere nuevos conocimientos habilidades y destrezas de sus compañeros?

Tabla 17: Nuevo conocimiento, habilidades y destrezas

	Frecuencia	Porcentaje
Rara vez	14	14,4
Pocas veces	23	23,7
Frecuentemente	42	43,3
Siempre	18	18,6
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

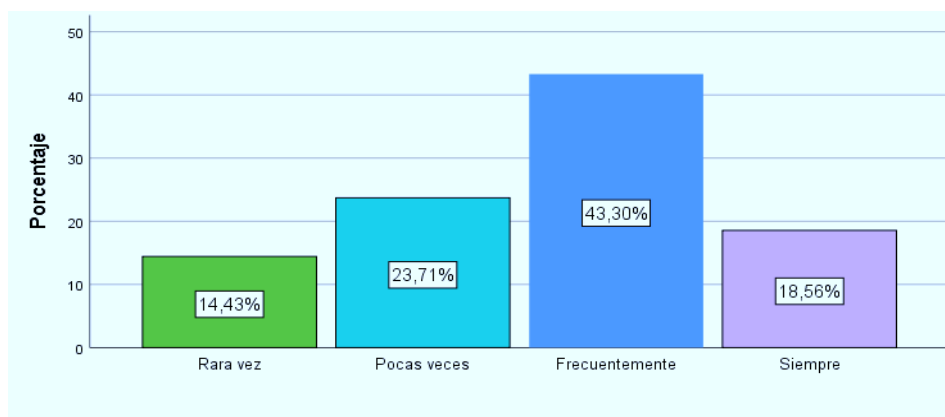


Figura 14: Nuevo conocimiento, habilidades y destrezas

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

Análisis e interpretación

Al consultar sobre la adquisición de nuevos conocimientos a través de los compañeros de la institución responden 18.6% siempre, 43.3% frecuentemente, 23.7% pocas veces, y 14.3% rara vez son proporcionados.

Esto muestra que existe un nivel adecuado de compañerismo y que los conocimientos adquiridos buscan beneficiar a todos los trabajadores y a través de ello beneficia a la institución, de manera que es adecuado el trabajo colaborativo que existe dentro de la jornada de trabajo.

Pregunta 6 ¿Le efectúan las evaluaciones del cumplimiento de sus actividades?

Tabla 18: Evaluaciones del cumplimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	3,1
Rara vez	8	8,2
Pocas veces	19	19,6
Frecuentemente	38	39,2
Siempre	29	29,9
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toainga

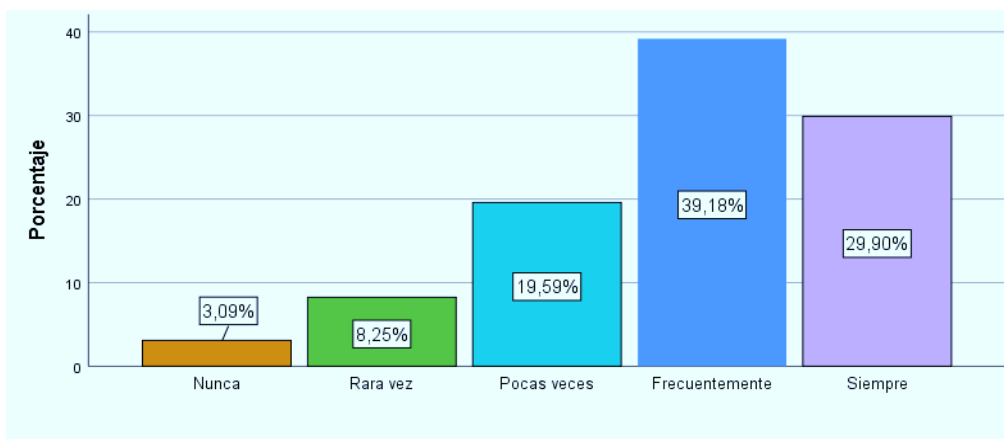


Figura 15: Evaluaciones del cumplimiento

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toainga

Análisis e interpretación

Se consulta a los encuestados sobre las evaluaciones de cumplimiento a lo cual responden 29.9% siempre, 39.2% frecuentemente, 19.6% pocas veces, 8.6% rara vez y 3.1% nunca se realiza esta actividad dentro de la institución.

Esto indica que la institución tiene establecido el proceso de evaluación de forma que existe los elementos suficientes para que sea actividad recurrente y por lo tanto exista un nivel de medición que permita el auto perfeccionamiento en base a los resultados de la evaluación.

Pregunta 7 ¿Su jefe superior inmediato le establece metas, objetivos, plazos y actividades factibles a realizar de acuerdo con sus funciones?

Tabla 19: Metas, objetivos, plazos y actividades factibles

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	3,1
Rara vez	13	13,4
Pocas veces	22	22,7
Frecuentemente	33	34,0
Siempre	26	26,8
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

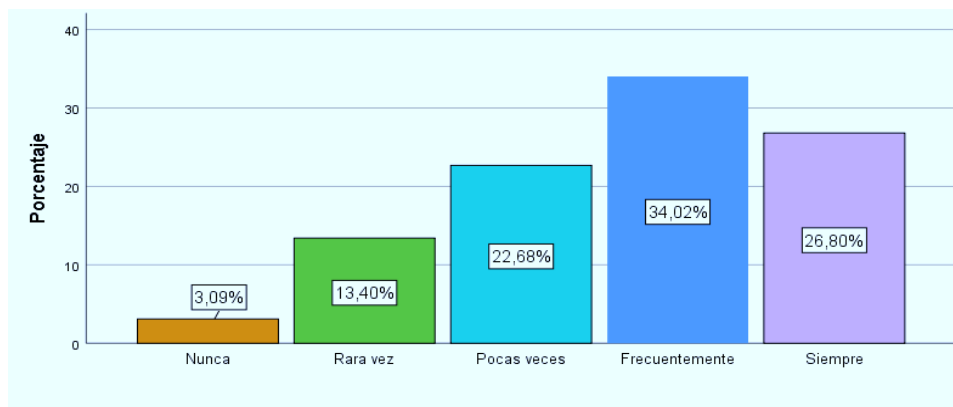


Figura 16: Metas, objetivos, plazos y actividades factibles

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

Análisis e interpretación

Al consultar si los jefes asignan objetivos, metas, plazos y actividades acorde a sus funciones responden 26.8% siempre, 34.0% frecuentemente, 22.7% pocas veces, 13.4% rara vez y 3.1% nunca se realizan acorde a las funciones.

Esto indica que las autoridades que ingresan a la función asignan actividades acordes a las necesidades de la institución y al mismo tiempo buscan aprovechar las funciones y capacidades del personal que labora en la institución.

Pregunta 8 ¿En tu trabajo realizan un plan de capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de sus conocimientos, habilidades y destrezas?

Tabla 20: Plan de capacitación y/o entrenamiento

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	9,3
Rara vez	11	11,3
Pocas veces	52	53,6
Frecuentemente	10	10,3
Siempre	15	15,5
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toaingá

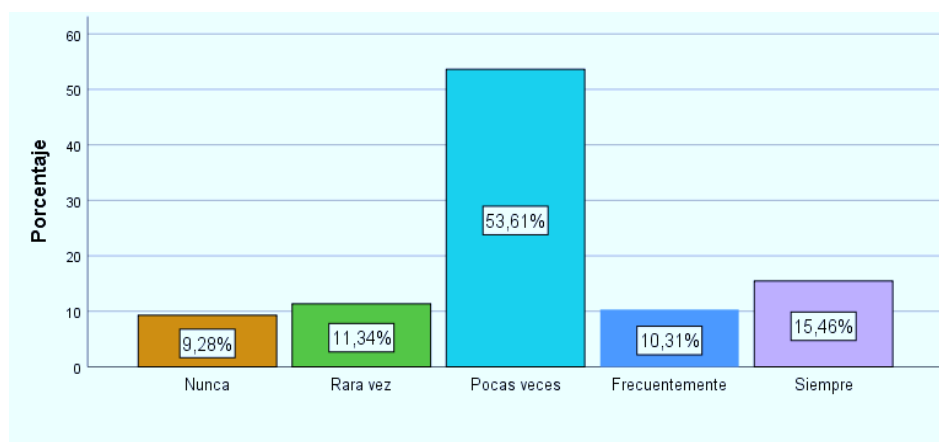


Figura 17 Plan de capacitación y/o entrenamiento

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toaingá

Análisis e interpretación

Al consultar sobre el plan de capacitación para el desarrollo de conocimiento, habilidades y destrezas responden 14.5% siempre, 10.3% frecuentemente, 53.6% pocas veces, 11.3% rara vez y 9.3% nunca ha existido un plan de capacitación.

Esto indica que la institución necesita como política de la institución que se fijen planes a mediano y largo plazo de la formación de nuevo conocimiento, habilidades y destrezas, esto será importante para evitar que el cambio de autoridades influya sobre el desarrollo del talento humano de la institución.

Pregunta 7 ¿En su trabajo le presentan igual, indistintamente de su identidad étnica, edad y sexo que tenga?

Tabla 21: Acciones de identidad étnica, edad y sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	6,2
Rara vez	3	3,1
Pocas veces	9	9,3
Frecuentemente	59	60,8
Siempre	20	20,6
Total	97	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

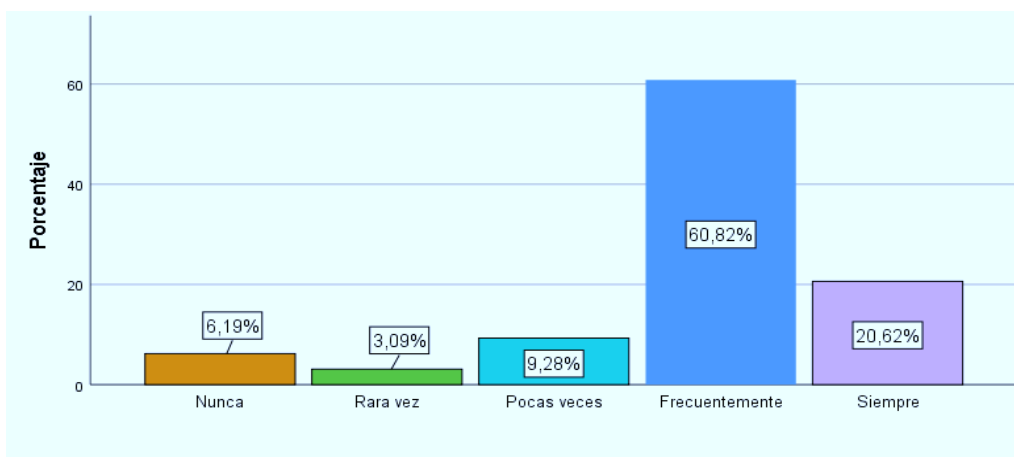


Figura 18: Acciones de identidad étnica, edad y sexo

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

Análisis e interpretación

Cuando se consulta acerca del trato a pesar de la edad, etnia, sexo responden 20.6% siempre, 60.8% frecuentemente, 9.3% pocas veces, 3.1% rara vez y 6.2% nunca se trata en la

institución. Esto indica que el trato es igualitario en la institución de forma que se respeta a las personas que laboran en la institución.

Discusión

Esto indica que existe evidencia estadística significativa que indica que: el estrés laboral se relaciona con los riesgos psicosociales en los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua. De lo cual se destaca que la relación entre carga y sueldo con la asignación de actividades con 0.527 y con la incomodidad frente a otras instituciones de 0.452 las relaciones interpersonales con el desarrollo de habilidades y destrezas; la incomodidad a otras instituciones y el tiempo para realizar las actividades con 0.519; el conocimiento con las relaciones interpersonales 0.579, por último, el plan de capacitación con la incomodidad frente a otras instituciones. Esto indica que las variables estudiadas se relacionan entre sí.

5.2 Relación entre las variables

Parte del proceso de desarrollo de la investigación se plantea la relación entre las variables de estudio de forma que se valida estadísticamente la hipótesis que indica: “El estrés laboral se relaciona con los riesgos psicosociales en los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua”; para ello se utiliza en método de correlación de Spearman, esto debido a que las preguntas que son parte de las variables de estudio estaban en escala de Likert. La correlación se realizó con el programa SPSS y se realizó la validación estadística de cada correlación, para ello se muestra con asteriscos las relaciones significativas y se señalan las correlaciones más altas.

Tabla 22: Correlación de Spearman

	Tiempo para realizar actividades	Ritmo de trabajo	Asignación de actividades	Conocimiento, habilidades y destrezas	Nuevo conocimiento, habilidades y destrezas	Evaluaciones del cumplimiento	Metas, objetivos, plazos y actividades factibles	Plan de capacitación y/o entrenamiento	Acciones de identidad étnica, edad y sexo
Valoración por autoridades	0.359**	0.188	0.435**	0.347**	0.262**	0.216*	0.323**	0.364**	0.387**
Influencia de las políticas de la institución	0.146	0.243*	0.248*	0.106	0.052	0.010	-0.107	0.292**	-0.033
Incomodidad frente a otras instituciones	0.519**	0.260*	0.452**	-0.124	-0.097	0.085	0.380**	0.492**	0.119
Oportunidades para desarrollar actividades	0.316**	0.274**	0.197	0.111	-0.114	-0.080	-0.009	0.268**	0.124
Exceso de información	0.228*	0.511**	0.235*	0.208*	0.244*	0.444**	0.311**	0.188	0.032
Directrices para cumplir objetivos	0.331**	0.124	0.019	-0.112	0.306**	-0.037	0.145	0.133	0.033
Relaciones interpersonales	0.123	0.360**	-0.097	0.579**	0.026	0.207*	0.407**	0.342**	0.065
Relación carga laboral y sueldo	0.377**	0.398**	0.527**	0.077	0.288**	-0.060	-0.006	0.225*	0.210*

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada al RRHH GADP-T

Elaborado por: Marcia Toinga

6. CONCLUSIONES

Se determina que el estrés laboral influye en los riesgos psicosociales que existe dentro del personal de la Gobernación de Tungurahua, esto de acuerdo con la información recabada muestra que es importante la continuidad de las políticas de desarrollo del personal que labora en la institución de forma que no exista cambios en este sentido cuando hay cambio de autoridades de la institución.

De acuerdo con el desarrollo teórico, el estrés laboral está presente en todas las actividades productivas del ser humano y se manifiesta con la incapacidad del trabajador para desarrollar las actividades que le han sido asignadas y esto genera riesgos en la salud de los trabajadores tanto físicos como psicosociales que se clasifican de acuerdo a la actividad productiva o de servicios que se realiza.

Se determina que el estrés laboral dentro de la Gobernación de Tungurahua es medio y se origina por la carga laboral sobre el personal, los procesos no estandarizados que existen y los cambios de autoridad que influyen en la carga de trabajo que existe sobre el personal de la institución. A esto sumado al manejo de las relaciones interpersonales del personal de la institución.

Se analizó la relación del estrés laboral y el riesgo psicosocial a los que están expuestos los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua a través de la correlación de Spearman, lo cual indicó que existe relación significativa entre las dos variables que se visualiza a través de las actividades que se desarrollan y las capacidades que posee el personal.

7. RECOMENDACIONES

Se recomienda que se elabora un plan de mediano y largo plazo para la gestión del talento humano de forma que me potencien las capacidades del personal de forma que disminuya el estrés laboral en la gestión realizada dentro de su puesto de trabajo.

Se recomienda que se analice el impacto en la salud psicosocial de los trabajadores de la institución de forma que se fomente el desarrollo de planes preventivos que minimicen los riesgos existentes en los trabajadores de la Gobernación de Tungurahua.

Se recomienda que se realice un mapa de procesos que identifique las actividades que generan mayor cantidad de estrés en los trabajadores de la Gobernación de Tungurahua de forma que se distribuya la carga laboral minimizando la cantidad de estrés que existe en la institución.

La relación del estrés laboral y el riesgo psicosocial a los que están expuestos los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua permite identificar la carga laboral que existe en los funcionarios del sector público por lo cual se hace necesario el análisis de instituciones similares para tener un panorama completo del sector público del país.

BIBLIGRAFÍA

- Aguilera, H., Ramirez, E., & Ruth, T. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Revista Universidad y Sociedad*, 343-346.
- Aguilera, H., Ramírez, E., & Torres, R. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Revista Universidad y Sociedad*, 342-348.
- Alvarado, L. (2004). Determinación del indicador de riesgos industriales de plantas reductoras de aluminio primario en venezuela metodología satpro. *Ingeniería Industrial*, 36-48.
- Andaluz, A. (2012). *Estres Laboral y riesgos psicosociales*. Málaga: Adventure.
- Araque, Y. d., Córdoba, V. H., & Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Rev. esc.adm.neg. No. 84*, 45-50.
- Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M., & Rodriguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 43-54.
- Arrieta, E., Vélez, M., Arango, D., & Sepúlveda, C. (2017). *Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas*. Medellín : ADNI.
- Badía, A., Majós, T., & Monereo, C. (2006). *La práctica Psicopedagógica en educación no formal*. Barcelona: Universidad Oberta de Cataluña.
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., & Berra, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gac Sanit*, 222-229.
- Bonilla, L., & Gafaro, A. (2017). Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público. *Revista cubana de Salud y Trabajo* , 50-53.

- Borja, K., López, P., & Lalama, J. (2017). Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. *Dominio de las Ciencias*, 509-518.
- Burgos, D., Rendón, V., Díaz, C., Aguirre, J., Peralta, G., & Tulio, A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistematica. *efdeportes.com*, 3-6.
- Calabrese, G. (2006). Impacto del estrés laboral en el anesthesiólogo. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 233-240.
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales, perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos*, 159-172.
- Cárdenas Niño, L. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas - Perspectivas en Psicología*, 82.
- Cárdenas, L., Aguirre, D., & Montoya, D. (2019). Funciones frontales, condiciones laborales y estrés laboral. *Psicología desde el Caribe*, 149-176.
- Carranco, S., & Pandono, M. (2019). Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013 – 2017. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento.*, 528-543.
- Carranco, S., Pando, M., & Aranda, C. (2019). Riesgos Psicosociales en docentes universitarios. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 320-325.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8va edición ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Cooper, C., Sloan, S., & Williams, S. (1980). *Occupational stress indicator*. Windsor: NFER-Nelson.
- Cremades, J., Maciá, L., López, M. J., Pedraz, A., & Gonzáles, V. (2017). Una nueva aportación de clasificar factores estresantes que afectan a los profesionales de enfermería. *Revevista Latino-Americana Enfermagem*, 2-3.
- Danitz, O. M., Revilla, L. A., Kolevic, I., Cabrejos, I., Muchaypiña, I., Sayas, L., . . . Mamani, U. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los

- servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *Anales de la Facultad de Medicina*, 188-189.
- Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública* , 80-84.
- Gabel, R., Peralta, V., Paiva, R., & Aguirre, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 271-290.
- García, Y. A. (2019). investigacin_correlacional. *INTER*, 1.
- Gil- Monte, P. R., Viotti, S., & Converso, D. (2017). Propiedades psicométricas del «Cuestionario para el Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo . *UNIPSICO*, 2.
- González, H. D. (2016). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN PROPUESTA, ANTEPROYECTO Y PROYECTO*. BOGOTA: ECOE.
- Hernández, L., Romero, M., González, J., & Rodríguez, M. (1997). Dimensiones de estrés laboral: relaciones con psicopatología, reactividad al estrés y algunas variables orgánicas. *Psiquis*, 115-120.
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2010). *Tutoría de la Investigación Científica*. Ambato: Maxtudio.
- Montoya, P., & Escamlila, N. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una universidad Estatal Chilena. *Ciencia y Trabajo* , 7-8.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 1-19.
- Obando, I., Calero, S., Carpio, P., & Fernández, A. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista cubana de medicina general integral*, 1-12.
- Olaz, Á. (2013). El clima laoral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptivo y aproximación a un model explicatibo multivariable. *Aposta, Revista de Ciencias Sociales* , 1-35.

- Orgambídez-Ramos, A., Moura, D., & de Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 257-278.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Factores psicosociales en el trabajo. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, 1-10.
- Organización Panamericana de la Salud. (2015). *El estrés*. Guayaquil: OPS.
- Osca, A., López, B., Bardera, P., Uríen, B., & Díez, R. C. (2014). Riesgos psicosociales y accidentabilidad laboral: investigación y propuestas de actuación. *Papeles del Psicólogo*, 138-143.
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 81-90.
- Paez, R. (2015). Higiene Laboral. *Scielo*, 34-45.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
- Peiro, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud ocupacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Pita, S., & Pértegas, S. (2002). *Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario-Universitario Juan Canalejo*. España.
- Potter, P. A., & Perry, A. G. (2017). *Pensamiento crítico en la práctica enfermera* (Novena Edición ed.). España .
- Quiñones, S., & Velásquez, P. (2019). Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá. *Revista de psicología de la salud*, 152-170.
- Ramón, G., Zapata, S., & Cardona, J. (2014). Estrés laboral y actividad física en empleados. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 131-141.
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades*, 9.

- Ramos, V., & Jordão, F. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11-20.
- Sampieri, R., Hernández, C., Fernández, L., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Segredo, A., García, A., Cabrera, P., & Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*, 93-95.
- Suárez, R., Zapata, S., & Cardona, J. (2014). Estrés laboral y actividad física en empleados. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 131-141.
- Sumoza, A. (2019). ESTRÉS LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES: UNA MIRADA DESDE LA SALUD DE LOS. *COMUNIDAD Y SALUD* , 81-84.
- Torres, C., & Bernal, A. (2010). *Metodología de la Investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (O. F. Palma, Ed.) Colombia: Pearson.
- Universidad Católica Boliviana San Pablo. (2007). El estrés laboral como sintoma de una empresa. *Perspectivas*, 55-66.
- Vargas, B., & García Alcivar, R. (2018). El estrés laboral y su incidencia en los trabajadores. *Universidad Estatal de Manabí*, 2-16.
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Zuñiga, S., & Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 172-173.

ANEXOS

Anexo 1: Ficha técnica del instrumento estrés laboral y riesgo psicosocial

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, María Dolores Guamán portadora de la cedula de identidad N° 1802831691, de profesión Docente, hace constar que actuó como experto validador en la evaluación del instrumento de la investigación presentado por la Ing. Blanca Marcia Toainga Jerez con cedula de identidad N° 180368612-8.

El referido instrumento constituye parte del trabajo de investigación de la Maestría en Administración Pública cuyo título **“ESTRÉS LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE LA GOBERNACION DE TUNGURAHUA”**

Los resultados correspondientes a la experticia solicitada, se registran en el formato suministrado por el interesado. El juicio predominante (aprobado, con observado o rechazado) acerca de la totalidad del instrumento validado, se indica en los siguientes párrafos

Juicio predominante:....**Aprobado**

Observaciones: Tomar en cuenta las sugerencias con el fin de aportar a la investigación.



MARIA DOLORES
GUAMAN GUEVARA

Mg. María Dolores Guamán

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe Carlos Santiago Mejía Quiroga, portador de la cedula de identidad N.º 1804336871, de profesión Psicólogo Industrial y Magíster en Gestión de Talento Humano hace constar que actuó como experto validador en la evaluación del instrumento de la investigación presentado por la Ing. Blanca Marcia Toainga Jerez con cedula de identidad N.º 180368612-8.

El referido instrumento constituye parte del trabajo de investigación de la Maestría en Administración Pública cuyo título **“ESTRÉS LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE LA GOBERNACION DE TUNGURAHUA”**

Los resultados correspondientes a la experticia solicitada, se registran en el formato suministrado por el interesado. El juicio predominante (aprobado, con observado o rechazado) acerca de la totalidad del instrumento validado, se indica en los siguientes párrafos

Juicio predominante: **Aprobado**

Observaciones

Tomar en cuenta las sugerencias con el fin de aportar a la investigación.



CARLOS SANTIAGO
MEJIA QUIROGA

Mg. Carlos Santiago Mejía Quiroga

Anexo 2. Encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS



ENCUESTA

Objetivo:

Determinar la influencia del estrés laboral en los riesgos psicosociales que presenta el personal de la Gobernación de Tungurahua:

Instrucciones:

- Lea detenidamente las preguntas del cuestionario
- Marque con una X la respuesta que más próxima a su realidad.
- Cuestionario de evaluación de riesgo Psicosocial en espacios laborales en la Gobernación de Tungurahua.

Instrucciones para responder el cuestionario:

- Es de carácter académico, confidencial y anónimo, por lo tanto, no se solicita la identidad del encuestado
- Antes de responder, lea detenidamente cada pregunta y seleccione la opción de respuesta que considere acertada.

CUESTIONARIO

1 ¿Cuál de las siguientes causas considera usted que incide en el desarrollo de su actividad laboral? Seleccione únicamente una

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| Ambiente Laboral | <input type="checkbox"/> |
| Inestabilidad laboral | <input type="checkbox"/> |
| Obligaciones contractuales | <input type="checkbox"/> |
| Relación trabajo - familia | <input type="checkbox"/> |
| Sobrecarga laboral | <input type="checkbox"/> |

2¿Su trabajo es valorado por las autoridades superiores?

General	<input type="checkbox"/>
Frecuentemente	<input type="checkbox"/>
Rara vez	<input type="checkbox"/>
Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

3¿Las políticas generales impartidas por la autoridad superior impiden el buen desarrollo?

General	<input type="checkbox"/>
Frecuentemente	<input type="checkbox"/>
Rara vez	<input type="checkbox"/>
Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

4¿Se siente incómodo al trabajar con miembros de otras instituciones públicas?

General	<input type="checkbox"/>
Frecuentemente	<input type="checkbox"/>
Rara vez	<input type="checkbox"/>
Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

5¿La institución le brinda oportunidades para desarrollarse en su trabajo en las actividades que mejor las realiza?

General	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------

- Frecuentemente
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Nunca

6 ¿Considera usted que el exceso de información que solicita su superior le hace sentir presionado?

- General
- Frecuentemente
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Nunca

7 ¿La institución en la que usted trabaja carece de directriz por parte de su autoridad para lograr los objetivos propuestos?

- General
- Frecuentemente
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Nunca

8 ¿La relación interpersonal entre funcionarios de su institución es afectiva?

- General
- Frecuentemente
- Rara vez
- Ocasionalmente

Nunca

9 ¿Cómo se siente usted con la remuneración mensual que recibe por su carga laboral?

General

Frecuentemente

Rara vez

Ocasionalmente

Nunca

PREGUNTAS RIESGO PSICOSOCIAL

1 ¿Tiene usted suficiente tiempo para realizar todas las actividades que le han sido encomendadas dentro de su jornada laboral?

Siempre

Frecuentemente

Pocas veces

Rara vez

Nunca

2¿Su superior le exige un ritmo de trabajo más allá de sus reales capacidades?

Siempre

Frecuentemente

Pocas veces

Rara vez

Nunca

3¿Sus autoridades le asignan actividades y responsabilidades que no son de su conocimiento?

- Siempre
- Frecuentemente
- Pocas veces
- Rara vez
- Nunca

4 ¿Considera usted que tiene los suficientes conocimientos habilidades y destrezas para realizar el trabajo asignado?

- Siempre
- Frecuentemente
- Pocas veces
- Rara vez
- Nunca

5 ¿En su Institución donde trabaja adquiere nuevos conocimientos habilidades y destrezas de sus compañeros?

- Siempre
- Frecuentemente
- Pocas veces
- Rara vez
- Nunca

6 ¿Le efectúan las evaluaciones del cumplimiento de sus actividades?

- Siempre
- Frecuentemente
- Pocas veces

Rara vez

Nunca

7 ¿Su jefe superior inmediato le establece metas, objetivos, plazos y actividades factibles a realizar de acuerdo a sus funciones?

Siempre

Frecuentemente

Pocas veces

Rara vez

Nunca

8 ¿En tu trabajo realizan un plan de capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de sus conocimientos, habilidades y destrezas?

Siempre

Frecuentemente

Pocas veces

Rara vez

Nunca

¿En su trabajo le presentan igual indistintamente de su identidad étnica, edad y sexo que tenga?

Siempre

Frecuentemente

Pocas veces

Rara vez

Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACION

ESTRÉS LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DE TUNGURAHUA

Toaing Jerez Blanca Marcia

Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato irissaray2014@hotmail.com.

RESUMEN EJECUTIVO

El estrés en la actualidad es una enfermedad del siglo XX que se origina por la sobre carga de trabajo, trabajo repetitivo y efectos psicosociales e exigencias, por esta razón se efectuó el estudio a los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua con la finalidad de determinar la influencia del estrés laboral y riesgo psicosocial; en la que se planteó un problema de forma amplia; con análisis a nivel macro, meso y micro con líneas de investigación en lo que se detalla el conocimiento en el área Administrativo y desarrollo humano e integral. Por otro lado, se detalla la información de titulación y el tiempo de ejecución y financiamiento los datos en la autora del proyecto. Se ejecuto los antecedentes investigativos del tema los mismos que se refieren a la información planteada, guiándose en varios autores de estudios, además se planteó un objetivo general y tres objetivos específicos, y la justificación. En el Marco referencial se señaló las variables de categorización, así mismo se estableció la población a ser estudiada, la metodología a la que se aplicó un enfoque cuantitativo y modalidad de campo, en la que se estudiaron los hechos en forma directa a la realidad del personal. Se utilizó el nivel descriptivo y correlacional lo que permitió analizar las variables y la fiabilidad al instrumento aplicado mediante el método Alfa de Cronbach, con el fin de validar estadísticamente cada uno de ellos, con un resultado de 0,869 a la que finalmente se empleó la técnica estadística de correlación de Spearman demostrando que hay correlación entre las dos variables de estudio (Estrés laboral y Riesgo Psicosocial).

Palabras Claves: Estrés Laboral, Riesgo Psicosocial, Ambito Laboral, Desempeño Organizational.

ABSTRACT

Stress is currently a disease of the twentieth century that originates from the overload of work,

repetitive work and psychosocial effects and demands, for this reason the study was carried out with the officials of the Government of Tungurahua in order to determine the influence of work stress and psychosocial risk; in which a problem was raised broadly; with analysis at the macro, meso and micro level with lines of research in which the knowledge in the Administrative area and human and integral development is detailed. On the other hand, the degree information and the execution time and financing data are detailed in the author of the project. The investigative antecedents of the subject were executed, the same ones that refer to the information raised, guided by several authors of studies, in addition, a general objective and three specific objectives, and the justification, were raised. In the referential framework, the categorization variables were indicated, the population to be studied was also established, the methodology to which a quantitative approach and field modality were applied, in which the facts were studied directly to the reality of the The descriptive and correlational level was used, which allowed us to analyze the variables and the reliability of the instrument applied by the Cronbach's Alpha method, in order to statistically validate each of them, with a result of 0.869 which was finally used Spearman's statistical correlation technique, showing that there is a correlation between the two study variables (Work stress and Psychosocial Risk).

Key Words: Work Stress, Psychosocial Risk, Work Environment, Organizational Performance.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se ha convertido en uno de los temas de mayor interés en la última década, esto por ser considerada la enfermedad del Siglo XX y que se mantiene ya entrado el siglo actual. Esta enfermedad se origina de la sobre carga de trabajo, trabajo repetitivo y efectos psicosociales de las exigencias actuales. (Osorio & Cárdenas, 2017) de ello, se ha observado que el concepto se ha

ampliado a diversas perspectivas, desde enfoques a la descripción, al modelo y los elementos; por esta razón esta investigación parte del concepto que el estrés laboral es un conjunto de reacciones fisiológicas (psicológicas y/o físicas) que ocurren ante diversos agentes físicos o químicos que se expone la persona, llevando más allá de los parámetros de estabilidad del individuo (Patlán, 2019).

Históricamente, el estrés laboral tiene sus inicios a partir de 1930 que se definió como trastorno general de adaptación al estrés, en la que la respuesta presentaba síntomas como: alarma, resistencia, agotamiento, fatiga, pérdida del apetito, bajada de peso, produciendo de esta manera el desgaste de energía. La temática toma fuerza en los años ochenta, de donde los elementos de estudio a la actualidad no han cambiado. Así lo indican Cooper, Sloan, & Williams (1980) el estrés puede ser físico, psicológico o químico, que afecta directamente el cerebro a una sustancia llamada cortisol a la que se conoce como la adrenalina. Esto produce la descarga de energía que desata acontecimientos cerebrales a nivel químico lo cual produce ansiedad, depresión, agotamiento, y debilidad física convirtiéndole a la falta de conocimientos y capacidades a la realidad.

El estrés laboral se convierte en el desencadenante de riesgos psicosociales, por ello, el estrés es considerado como reacciones físicas y emocionales nocivas, lo que ha permitido evolucionar al hombre primitivo en alternativas relacionadas a luchar o huir, de esta manera produciendo un aumento de estrés en los trabajadores, dando como resultado el agotamiento de su personalidad (Aguilera, Ramírez, & Torres, 2019). Por esta razón, el estrés laboral es relacionado con la sobrecarga laboral, las horas laborales, el tipo de contrato, que lo relaciona con su bienestar personal. Así mismo, los cambios en el organismo generan demandas físicas y psicológicas que alteran el comportamiento de los trabajos de forma que influye en la productividad del personal y la interacción de la vida social del individuo (Cárdenas, Aguirre, & Montoya, 2019). Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores, causan estrés a largo plazo; con enfermedades cardiovasculares, respiratorios, inmunitarias, dermatológicas y mentales. Ocasiona consecuencia de malas condiciones y deficiencia organizacional de trabajo (Carranco, Pando, & Aranda, 2019).

(Bonilla & Gafaro, 2017) Los riesgos psicosociales se consideran como la interacción entre la demanda y la capacidad. Que determinan características de diseño, organización, dirección del trabajo y de su entorno social, que pueden causar daños psíquicos,

sociales o físicos a nivel de salud en los trabajadores.

América Latina ha desarrollado investigaciones y estratégicas para contrarrestar los efectos nocivos que el estrés produce en la población y las repercusiones en las organizaciones (Gil- Monte, Viotti, & Converso, 2017), en el entorno socioeconómico ha provocado cambios en las estructuras y funciones de las empresas cada vez más globalizadas por esto se crea mayor presión sobre los empleados que deben enfrentarse a las nuevas exigencias y funciones (Orgambidez-Ramos, Moura, & de Almeida, 2017).

En Ecuador, el estrés laboral ha sido una temática abordada principalmente por el Instituto de Seguridad Social, el Ministerio del Trabajo y otras instituciones públicas y privadas con el afán de mejorar la calidad de vida del trabajador a través del control de reglamentos y resoluciones sobre el riesgo y enfermedades profesionales; además, en el ámbito de investigación es una temática que ha incluido el estudio de riesgo laboral, enfermedades profesionales, rendimiento en el trabajo, repetitividad, ritmo laboral, ausentismo, espacios físico, entre los principales (Obando, Calero, Carpio, & Fernández, 2017). Otra de las aristas en investigación es desde el punto de vista del talento humano concentrado el análisis en el proceso y gestión de la mano de obra en la búsqueda de dificultades desde la inducción hasta la visión a largo plazo de la carrera profesional (Borja, López, & Lalama, 2017).

A nivel Nacional se estima que el 30% de enfermedades ocupacionales se originan por causa del estrés (Organización Internacional del Trabajo, 2019), lo cual ocasiona que las empresas tengan dificultades para alcanzar sus objetivos (Carranco & Pando, 2019); según el Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos (INEC) en el año 2018, Tungurahua ocupa el tercer lugar entre las provincias donde se registran más atenciones médicas. Además, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud el estrés afecta la calidad de vida de las personas como pérdida de la estructura familiar (divorcios), cuidado de los niños lo cual incide en la sociedad en forma general (Organización Panamericana de la Salud, 2015). En el amparo legal del país, se cuenta con diversos instrumentos que nacen desde el Código de Trabajo (artículo 331), Ley de Seguridad Social y diversos acuerdos ministeriales que han sido elaborados con el propósito de regular los riesgos psicosociales y salud laboral del país.

El objetivo de este trabajo fue determinar la influencia entre el estrés laboral y riesgo

psicosocial de los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua.

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

Estrés Laboral

Según Patlán (2019) menciona que “el estrés laboral se puede considerar como un síndrome o la unión de reacciones fisiológicas, no específicas del organismo, en relación con distintos agentes dañinos los cuales puede ser de origen físico o químico que están presentes en el ambiente” (p.159).

Existen varias percepciones acerca de la definición acerca del estrés laboral lo que también se puede expresar los autores lo mencionan los autores García y Forero (2018) definiendolo de esta manera. “las distintas formas de reaccionar que presenta el organismo en relación a la problemática o exigencias que presenta el medio, por lo que puede ocasionar un equilibrio al momento de intentar solucionar o enfrentarse a las mismas” (p.151). Es decir, que se refiere a la capacidad de adaptabilidad que tiene el individuo para poder desarrollar y resolver distintas circunstancias que se presentan día a día.

Características del estrés laboral

Se puede determinar que el estrés varía según la percepción de la persona, así que se puede denotar que las fuentes de estrés laboral se observan a partir de ciertos elementos. “Las fuentes de estrés laboral o estresores se han considerado como aquellos elementos ambientales o situacionales que crean un estado emocional en los trabajadores, por lo que van a dar origen a la vivencia de estrés” (Ramos & Jordão, 2015, pág. 15) Consecuencias a nivel cognitivo: sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica y sentimientos de falta de control.

Medición

Existen varios tipos de cuestionarios o test para poder medir el nivel de estrés laboral que existe dentro de la organización, cada uno de estos presenta distintas variables, pero las que se presentan con mayor frecuencia son:

Clima Laboral: “Las percepciones que el sujeto tiene de la organización en la que trabaja y la opinión que de ella se haya formado en términos organizativos, se refiere a que se basa en la estructura y recompensas, por parte de recursos humanos en que enfoca en la consideración y apoyo y culturales, se basa en la apertura

(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, Metodología de la investigación, 2016).

Carga de trabajo: Observa el trabajo en relación a las horas laborales, volumen del mismo, actividades del trabajo tienden a tornarse estresantes, desbordamiento por picos de trabajo, nivel de exigencia que existe de forma externa al trabajo (Hernández, Romero, González, & Rodríguez, 1997).

Identificación y autorrealización en el trabajo:

Se identifica con su trabajo en el aspecto de realización personal, permite el desarrollo de creatividad continua participación en la planificación de tareas laborales, nivel de interacción con compañeros dentro de su ambiente laboral.

Eficacia y satisfacción con el trabajo: Se analiza la puntualidad, el nivel de satisfacción que existe con su trabajo y la cantidad del mismo.

Factores Estresantes

Cremades, Maciá, López, Pedraz, y Gonzáles (2017) consideran que los factores dan origen al estrés por estímulos que los podemos considerar internos como externos, refiriéndonos a estos como físicos, químicos, somático o sociocultural, esto producen aun desestabilización a nivel personal, laboral, social y familiar de la persona originando un desequilibrio estas presenta la desestabilización interpersonal causando un equilibrio dinámico al organismo, con avances tecnológicos, por lo cual, los diferentes estresores pueden presentar malestar en la salud física, emocional y fisiológica del individuo.

Estos factores varían según el autor y el modo en el que divide los factores, así como de igual forma según los autores (Potter & Perry, 2017) relaciona que hay factores estresantes dentro de distintas entidades las cuales son:

Factores situacionales

El estrés situacional presenta cambios laborales, familiares o personales. Los factores laborales estresantes son los traslados, las promociones, los recortes del personal y los cambios de supervisores o de responsabilidad que al individuo afecta en la entidad. El estrés laboral se menciona como burnout en los profesionales. El burnout es el segundo componente de la fatiga por compasión a la que presenta la carga laboral a la que están expuestos los colaboradores.

Factores de Maduración

Son aquellos factores estresantes que vienen desde la etapa de la vida relacionadas con el aspecto físico, familiar, y amigos y desde la escuela lo que

se experimenta el estrés en relación con cuestionarios de autoestima, cambios en la estructura familiar como uno de los resultados puede ser el divorcio o la muerte de un padre lo que al adolescente le permite sufrir de estrés.

Factores socioculturales

Los factores estresantes del entorno y sociales conduce a problemas de desarrollo afectando a un grupo de edad que puede ser a jóvenes que contenga una pobreza o discapacidad física. Podemos generar que también afectan a niños vulnerables, producen la separación de sus padres, consecuencia el divorcio, lo que la cultura del individuo influye en el estrés y el afrontamiento en las organizaciones.

Clima Organizacional

Según Araque, Córdoba, y Meriño (2018) definen el clima organizacional como un área de importancia para las empresas familias, emprendimientos, microempresas, entre otros, lo que permite que las organizaciones puedan tomar decisiones por medio de una buena comunicación que va de la mano de un buen aprendizaje, motivación y eficacia dentro de la organización, estos factores el cual facilite el diagnóstico del comportamiento organizacional, con herramientas que hace posible mitigar la fatiga que presentan los trabajadores.

Cultura Organizacional

La “cultura organizacional”, es de valores, principios, tradiciones, percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias y formas de interacción dentro de la organización. Las organizaciones son de valores fundamentales lo que facilita la implementación de estrategia con fuerte coherencia entre ambas o, al contrario, impedir o retrasar su habilidad. Si la estrategia institucional permite determinar los objetivos económicos, le sirve de guía para un mejor trabajo, que logre deducir la cultura e influir, los resultados de la actividad ejecutada (Segredo, García, Cabrera, & Perdomo, 2017)

Riesgo Psicosocial

Según Andaluz (2012) afirmó qué: “Los riesgos psicosociales laborales son aspectos relevantes que generalmente afectan una forma considerable la salud. Según lo que se entiende los factores de riesgo psicosocial son normalmente factores con diferentes porcentajes de probabilidad para ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen resultados de generar problemas bastante grandes.” (p.20)

Higiene Laboral

Según Arrieta, Vélez, Arango, y Sepúlveda (2017) afirma qué: “Se debe destacar que una enfermedad

logre considerarse directamente como ocupacional o profesional esta debe ser ocasionada de cierta forma directa por el trabajo que realiza quien la contrae. Como también el producto referente a la enfermedad debe existir una lesión incapacitante, ya sea temporal o permanente, o muerte” (p.145)

Salud Ocupacional

Según Jaramillo (2005) dijo qué: “La Salud Ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, siendo la salud ocupacional una estrategia de lucha contra la pobreza sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas” (p.50)

METODOLOGÍA

La característica de este enfoque se basa en la utilización de una metodología Positivista que está orientada a la recolección de información para conceptos empíricos medibles, a su fenómeno de estudio, la relación que debe mantener con el fenómeno de interés y la metodología debe seguir para responder a las preguntas de investigación propuestas (Ramos C. , 2015),.

Esta investigación es de enfoque cuantitativa que ejecuta el estudio de la asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada (Pita & Pértegas, 2002). Para este proceso es necesario que se recoja información especialmente con datos que permitan la cuantificación de la realidad estudiada.

Esta investigación es de tipo Descriptiva busca especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, se pretende medir la información sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es relacionar como se relacionan estas (Sampieri, Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

En el método correlacional se pueden identificar las relaciones que existen entre dos o más variables, se observan las variaciones que ocurren espontáneamente en ambas para indagar si surgen juntas o no”. En este método se utilizan cálculos estadísticos, haciendo mediciones de los factores, para relacionarlos entre sí, se puede también incluir el control de variables a fin de obtener resultados más válidos. Este método se emplea cuando no es posible utilizar el método experimental, dado que

las variables a investigar son conceptos hipotéticos (inteligencia, autoestima...) y por tanto no pueden ser manipuladas empíricamente (García, 2019).

El método de recolección de información se realizará mediante la técnica de encuesta con el estudios, es decir; entre el estrés laboral y riesgo psicosocial se aplicará la correlación de Spearman

Según información de la Institución existen en total 115 trabajadores, sin embargo, para el presente estudio se obtuvo una muestra de 89 personas que proporcionaron la información primaria para establecer los resultados de este trabajo.

RESULTADOS

Para verificar la relación entre las variables de estudio, se utilizó la técnica de Correlación Simple a través del cálculo del Coeficiente de Spearman, el cual permite evaluar el nivel de asociación y dirección de la correlación entre dos variables.

El cálculo del coeficiente de correlación de Spearman se realizó a través del procesador de datos. Los ítems de cada una de las variables de

instrumento de un cuestionario, mismo que a través de las hojas de Microsoft Excel se procederá a tabular los datos con el fin de poder elaborar los gráficos estadísticos. También para comprobar, si existe la relación entre las dos variables de

estudio fueron agregados a través de la media aritmética de acuerdo al procedimiento establecido por Hyes (2017).

Parte del proceso de desarrollo de la investigación se plantea la relación entre las variables de estudio de forma que se valida estadísticamente la hipótesis que indica: “El estrés laboral se relaciona con los riesgos psicosociales en los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua”; para ello se utiliza en método de correlación de Spearman, esto debido a que las preguntas que son parte de las variables de estudio estaban en escala de Likert. La correlación se realizó con el programa SPSS y se realizó la validación estadística de cada correlación, para ello se muestra con asteriscos las relaciones significativas y se señalan las correlaciones más altas.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	17

	Tiempo para realizar actividades	Ritmo de trabajo	Asignación de actividades	Conocimiento, habilidades y destrezas	Nuevo conocimiento, habilidades y destrezas	Evaluaciones del cumplimiento	Metas, objetivos, planes y actividades factibles	Plan de capacitación y/o entrenamiento	Acciones de identidad ética, salud y seguridad
Valoración por superiores	0,359**	0,188	0,435**	0,347**	0,262**	0,216*	0,323**	0,364**	0,387**
Influencia de las políticas de la institución	0,146	0,243*	0,248*	0,106	0,052	0,010	-0,107	0,292**	-0,033
Incomodidad frente a otras instituciones	0,519**	0,260*	0,452**	-0,124	-0,097	0,085	0,380**	0,492**	0,119
Oportunidades para desarrollar actividades	0,316**	0,274**	0,197	0,111	-0,114	-0,080	-0,009	0,268**	0,124
Exceso de información	0,228*	0,511**	0,235*	0,208*	0,244*	0,444**	0,311**	0,188	0,032
Dificultad para cumplir objetivos	0,331**	0,124	0,019	-0,112	0,306**	-0,037	0,145	0,133	0,033
Relaciones interpersonales	0,123	0,360**	-0,097	0,579**	0,026	0,207*	0,407**	0,342**	0,065
Relación carga laboral y sueldo	0,377**	0,398**	0,527**	0,077	0,288**	-0,060	-0,006	0,225*	0,210*

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación permitió comprobar que existe evidencia estadística significativa que indica que: el estrés laboral se relaciona con los riesgos psicosociales en los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua. De lo cual se destaca que la relación entre carga y sueldo es que su asignación de actividades con 0.527 y con la incomodidad frente a otras instituciones de 0.452 las relaciones interpersonales con el desarrollo de habilidades y destrezas; la incomodidad a otras instituciones y el tiempo para realizar las actividades con 0.519; el conocimiento con las relaciones interpersonales 0.579, por último, el plan de capacitación con la incomodidad frente a otras instituciones. Esto indica que las variables estudiadas se relacionan entre sí.

CONCLUSIONES

El principal objetivo de esta investigación fue analizar la relación existente entre el estrés laboral y riesgo psicosocial determinando el impacto y la influencia que pueden tener todos los componentes. Por otro lado, el uso de herramientas de análisis estadístico orientado a la aplicación de pruebas de correlación directa permitió identificar que el estrés laboral si va a influir dentro del rendimiento laboral de los trabajadores de la GT,

Dentro de la GT del cantón Ambato, luego de haber realizado el análisis de los resultados obtenidos de las fuentes primarias de información, se pudo observar que el estrés laboral va a influir de manera significativa dentro del riesgo psicosocial de los trabajadores de dicha entidad pública. Esta afirmación se la establece luego del análisis de los resultados obtenidos para la muestra indicada de trabajadores.

Se determina que el estrés laboral influye en los riesgos psicosociales que existe dentro del personal de la Gobernación de Tungurahua, esto de acuerdo con la información recabada muestra que es importante la continuidad de las políticas de desarrollo del personal que labora en la institución de forma que no exista cambios en este sentido cuando hay cambio de autoridades de la institución.


De acuerdo con el desarrollo teórico, el estrés laboral está presente en todas las actividades productivas del ser humano y se manifiesta con la incapacidad del trabajador para desarrollar las actividades que le han sido asignadas y esto genera riesgos en la salud de los trabajadores tanto físicos como psicosociales que se clasifican de acuerdo a la actividad productiva o de servicios que se realiza.

Se determina que el estrés laboral dentro de la Gobernación de Tungurahua es medio y se origina por la carga laboral sobre el personal, los procesos no estandarizados que existen y los cambios de autoridad que influyen en la carga de trabajo que existe sobre el personal de la institución. A esto sumado al manejo de las relaciones interpersonales del personal de la institución.

Se analizó la relación del estrés laboral y el riesgo psicosocial a los que están expuestos los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua a través de la correlación de Spearman, lo cual indicó que existe relación significativa entre las dos variables que se visualiza a través de las actividades que se desarrollan y las capacidades que posee el personal.

Anexo 3. Acuso de recibo revista 593 Digital Publisher CEIT

[593DP] Acuse de recibo del envío

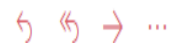
 Este mensaje ha sido identificado como un correo no deseado. Se eliminará después de 8 días. *No es un correo no deseado*



Philipp Altmann <revista593dp@gmail.com>

Sáb 28/11/2020 7:56

Para: BLANCA MARCIA TOAINGA JEREZ



BLANCA MARCIA TOAINGA JEREZ:

Gracias por enviar el manuscrito "WORK STRESS AND PSYCHOSOCIAL RISK OF THE OFFICIALS OF THE GOVERNMENT OF TUNGURAHUA: WORK STRESS AND PSYCHOSOCIAL RISK" a 593 Digital Publisher CEIT. Con el sistema de gestión de publicaciones en línea que utilizamos podrá seguir el progreso a través del proceso editorial tras iniciar sesión en el sitio web de la publicación:

URL del manuscrito: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/authorDashboard/submission/443

Nombre de usuario/a: blancamarcia1983

Si tiene alguna duda puede ponerse en contacto conmigo. Gracias por elegir esta editorial para mostrar su trabajo.

Philipp Altmann

[593 Digital Publisher CEIT](#)