



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO
CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**CONDICIONES LABORALES Y ANSIEDAD EN
EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA
PRIVADA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA
EN EL SUR DE QUITO, EN EL PERIODO 2024 -
2025**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciada en Psicología

AUTOR: PACHACAMA FIGUEROA ESTHEFANY ESMERALDA

TUTOR: TAMAYO BARRENO CINDDY CRISTINA

Quito - Ecuador

2025

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Pachacama Figueroa Esthefany Esmeralda con documento de identificación N° 1724928476 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,



Pachacama Figueroa Esthefany
Esmeralda
1724928476

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Pachacama Figueroa Esthefany Esmeralda con documento de identificación No. 1724928476, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor de la Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención: **CONDICIONES LABORALES Y ANSIEDAD EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA PRIVADA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA EN EL SUR DE QUITO, EN EL PERIODO 2024 - 2025**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de Febrero del año 2025

Atentamente,



Pachacama Figueroa Esthefany
Esmeralda
1724928476

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Tamayo Barreno Cinddy Cristina con documento de identificación N° 1711977452, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **CONDICIONES LABORALES Y ANSIEDAD EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA PRIVADA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA EN EL SUR DE QUITO, EN EL PERIODO 2024 - 2025**, realizado por Pachacama Figueroa Esthefany Esmeralda con documento de identificación N° 1724928476, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de Febrero del año 2025

Atentamente,



TAMAYO BARRENO CINDDY
CRISTINA
1711977452

Dedicatoria

Mi proyecto de investigación va dedicado a mis queridos padres MILTON RODRIGO PACHACAMA REINOSO Y CARMEN ROCIO FIGUEROA QUINGA, por su amor incondicional y su apoyo constante en cada paso de mi vida. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. Gracias por hacer de mí una gran mujer.

De igual manera quiero dedicar a mi hijo IKER TOALOMBO por ser el motor de mi vida para poder luchar día a día y no decaer en todo este proceso gracias hijo mío por llegar a mi vida y darme los mejores días ya que tu amor es suficiente para yo poder seguir adelante te amo con todo mi corazón.

A mis hermanos ALEXANDER , MILTON , GABRIEL Y KATALEYA quiero darles las gracias por siempre estar para mí en todo momento y nunca dejarme sola a pesar de cualquier circunstancia, sus consejos y palabras de aliento me han dado la fuerza para poder seguir adelante y llegar a donde estoy, son los mejores hermanos les amo con mi vida.

A mi esposo EDISON TOALOMBO por su amor, paciencia y comprensión. Gracias por ser mi roca y mi refugio, y por creer en mí incluso cuando yo dudaba.

A mis queridos abuelitos JORGE FIGUEROA Y CARMEN QUINGA, por su sabiduría, amor y enseñanzas que han dejado una huella imborrable en mi vida. Gracias por cada consejo y por ser un ejemplo de fortaleza y bondad.

A mi abuelita MARIA ÑATO en el cielo, cuya memoria vive en mi corazón. Gracias por tu amor eterno y por ser mi ángel guardián. Siempre te recordaré con cariño y gratitud.

Agradecimiento

Quiero agradecer infinitamente a Dios por darme la vida, salud, valentía, fuerza, dedicación y sobre todo la sabiduría para poder terminar mis estudios y cumplir otra meta más en mi vida.

De la misma manera agradezco a mi tutora de mi proyecto de investigación, Cyndy Tamayo, por darme la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento y a su vez por creer en mí y darme toda la confianza y sobre todo por su paciencia para guiarme durante este camino para poder culminar mis estudios.

Gracias a toda mi familia por brindarme todo su apoyo y sus palabras de aliento durante todo este proceso.

A mis queridos amigos por todo su cariño y apoyo incondicional en todo este proceso, los llevare siempre en mi corazón

Resumen

El presente proyecto de investigación denominado Condiciones Laborales y Ansiedad en el área Administrativa De Una Empresa Privada De Transporte De Carga En El Sur De Quito Periodo 2024 – 2025, tiene como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y la ansiedad en el área administrativa, para lo cual se utilizó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental y transversal, esto permitió el análisis de los datos por medio de las correlaciones estadísticas en función de las variables. Los resultados muestran que las condiciones laborales impactan de forma significativa en las dimensiones fisiológica, cognitiva y conductual de la ansiedad, y factores como la carga laboral, falta de apoyo social y percepción de justicia fueron identificados como los principales desencadenantes. Las herramientas aplicadas revelaron patrones que permiten visualizar la relación entre el entorno laboral y los niveles de ansiedad, los hallazgos encontrados destacan la importancia de que haya una mejora en las condiciones laborales y así reducir la ansiedad. Se recomienda implementar estrategias de apoyo organizacional, como talleres de manejo del estrés, comunicación efectiva y políticas laborales flexibles, para fomentar el bienestar emocional de los trabajadores.

Palabras claves: ansiedad laboral, salud ocupacional, estrés organizacional, bienestar emocional, condiciones laborales

Abstract

The present research project, titled "*Working Conditions and Anxiety in the Administrative Area of a Private Freight Transportation Company in Southern Quito, Period 2024–2025*," aims to determine the relationship between working conditions and anxiety in the administrative area. A quantitative methodology with a non-experimental, cross-sectional design was used, which allowed for data analysis through statistical correlations based on the variables. The results indicate that working conditions significantly impact the physiological, cognitive, and behavioral dimensions of anxiety. Factors such as workload, lack of social support, and perception of justice were identified as the main triggers. The applied tools revealed patterns that illustrate the relationship between the work environment and anxiety levels. The findings highlight the importance of improving working conditions to reduce anxiety. It is recommended to implement organizational support strategies, such as stress management workshops, effective communication training, and flexible labor policies, to promote the emotional well-being of employees.

Keywords: *workplace anxiety, occupational health, organizational stress, emotional well-being, working conditions*

Índice de Contenido

I.	Datos informativos del proyecto	1
II.	Objetivo.....	1
III.	Eje de la intervención o investigación.....	2
IV.	Objeto de la intervención o de la práctica de investigación/intervención.	6
V.	Metodología	8
VI.	Preguntas clave.....	10
	Preguntas de inicio.....	10
	Preguntas interpretativas.....	11
	Preguntas de cierre.....	12
VII.	Organización y procesamiento de la información	12
VIII.	Análisis de la información.....	18
IX.	Justificación.....	23
X.	Caracterización de los beneficiarios.....	25
XI.	Conclusiones y recomendaciones.....	30
XII.	Referencias bibliográficas	33
XIII.	Anexos.....	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Test de riesgo psicosocial	¡Error! Marcador no definido.
Figura 2: Test de ansiedad.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 3: Condiciones de empleo y trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 4: Factores Psicosociales	¡Error! Marcador no definido.
Figura 5: Salud y bienestar.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 6: Dimensión cognitiva de la ansiedad	¡Error! Marcador no definido.
Figura 7: Dimensión fisiológica de la ansiedad	¡Error! Marcador no definido.
Figura 8: Dimensión conductual de la ansiedad.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 9: Correlación de condiciones empleo y trabajo con cognitivo de la ansiedad ..	18
Figura 10: Correlación de condiciones empleo y trabajo con fisiológica de la ansiedad	19
Figura 11: Correlación de condiciones empleo y trabajo con conductual de la ansiedad	20
Figura 12: Correlación de factores psicosociales con cognitivo de la ansiedad	20
Figura 13: Correlación de factores psicosociales con fisiológica de la ansiedad.....	21
Figura 14: Correlación de factores psicosociales con conductual de la ansiedad	21
Figura 15: Correlación de salud y bienestar con cognitivo de la ansiedad	22
Figura 16: Correlación de salud y bienestar con fisiológica de la ansiedad	22
Figura 17: Correlación de salud y bienestar con conductual de la ansiedad.....	23
Figura 18: Correlación Test de ambos test.....	27

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables	5
---	---

I. Datos informativos del proyecto

Título del trabajo de titulación: El presente trabajo de titulación tiene como título las condiciones laborales y ansiedad en el área administrativa de una empresa privada de transporte de carga pesada en el sur de Quito, en el periodo 2024-2025.

Nombre del proyecto:

Delimitación del tema: La categoría psicosocial laboral aborda las condiciones laborales que están directamente relacionadas con las empresas y pueden afectar tanto al bienestar como a la salud física o mental de los involucrados dando como resultado el desarrollo de diferentes trastornos en cuanto a la salud mental como son el estrés y ansiedad en el ámbito laboral, los participantes con los que se llevará a cabo la investigación son sesenta empleados tanto hombres como mujeres del área administrativa de una empresa privada de transporte de carga pesada de seleccionadas como delimitación espacial, los cuales participarán en función de criterios de inclusión y exclusión, se pretende realizar esta investigación durante el periodo 2024-2025.

II. Objetivo

Objetivo general:

Determinar la relación entre las condiciones laborales y la ansiedad en el área administrativa de una empresa privada de transporte de carga pesada en el sur de Quito, en el periodo 2024 - 2025

Objetivos específicos:

- Identificar el grado de ansiedad que experimentan los empleados, mediante la aplicación del Cuestionario de Ansiedad Laboral- CAL.
- Reconocer las condiciones laborales y los riesgos psicosociales que experimentan los trabajadores, mediante la aplicación de las CoPsoQ-istas21 versión 2.
- Identificar la correlación que existe entre las condiciones laborales y la ansiedad en trabajadores.

III. Eje de la intervención o investigación

Para el presente proyecto de investigación se consideró el enfoque psicosocial, el cual, según Müller y Correa, (2017), este enfoque se encuentra orientado a abordar de forma integral los diversos niveles y dimensiones implicados, en este sentido se incorpora una perspectiva que abarca el aspecto individual, grupal y social, para lo cual se tiene en cuenta el contexto en el que se desarrolla (p. 11). Según Medina et al., (2007), el paradigma psicosocial enfatiza en la interrelación entre los aspectos sociales y psicológicos, visto desde la perspectiva psicológica este enfoque hace énfasis en recursos internos de las personas, como por ejemplo su proyecto de vida, creatividad, inteligencia, sentido del humor y motivación para alcanzar las metas establecidas, mientras que en aspecto social se consideran las interacciones en los espacios de socialización, las conexiones, límites, redes de apoyo y comprensión (p.185).

Además, este estudio investigativo sobre las condiciones de trabajo y la ansiedad, será desarrollado desde el enfoque de la corriente psicológica cognitivo-conductual, la cual estudia el comportamiento de una persona desde la relación entre tres factores: conducta, pensamiento y emoción, desde la cual la ansiedad es vista como la consecuencia de las creencias racionales o irracionales que una persona puede tener sobre sí misma y sobre lo que le rodea (Almeida, 2023). Por tanto, el diagnóstico analiza la situación actual del problema proponiendo una solución viable y que se pueda cumplir con el aspecto propósito el que va más allá del diagnóstico y análisis. Entre las principales perspectivas teórico-conceptuales que guiarán el estudio, se destacan: teoría de los dos factores de Herzberg, teoría de “X” y “Y” de McGregor, la teoría del establecimiento de metas u objetivos

- La teoría de los dos factores de Herzberg, se encuentra influenciada por dos factores:
- La satisfacción: que es el resultado de los factores de motivación, los cuales ayudan a que esta se incremente y tiene un efecto sobre la insatisfacción .
- La insatisfacción: es el resultado de los factores de higiene, ya que si alguno de esta falta o son inadecuados generan insatisfacción y su presencia tiene un bajo efecto

sobre la satisfacción a largo plazo.

La teoría de “X” y “Y” de McGregor, se establece en base a dos enfoques opuestos que hacen mención a la naturaleza del trabajo y a las estrategias de gestión, la teoría X es aquella donde los empleados son intrínsecamente perezosos los cuales evitan constantemente las responsabilidades y requieren de una supervisión más estricta y con controles más adecuados y en contraste la teoría Y cree que los colaboradores son motivados naturalmente buscando de forma reiterativa la autorrealización y son muy creativos cuando el entorno es favorable (Lizi & Mandira, 2024).

La teoría del establecimiento de metas u objetivos, donde Locke reconoce un papel motivacional central a las intenciones de los sujetos al realizar una tarea. Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán el nivel de esfuerzo que emplearán en su ejecución (Arcia, Leiva, & Prado, 2016).

Existen diversos enfoques que explican la ansiedad, como el enfoque Psicodinámico de Freud, la cual, explica que la ansiedad es parte significativa de su estudio sobre el temperamento, aseverando su origen neurótico y psicótico (Arcia, Leiva, & Prado, 2016). El enfoque conductual, explica que la angustia es parte de una propulsión excitante del propio cuerpo (Sierra, Ortega y Zubeidat, 2003). Desde el enfoque cognoscitivo, el sujeto descubre la situación, la valora y aprecia sus oposiciones; si el efecto de satisfacción valoración es amenazador, entonces formara una resistencia de ansiedad acorde por otras técnicas cognoscentes (Ellis y Powers, 1998).

La Teoría de la ansiedad de Zung y niveles de ansiedad (1971), estableció la escala de ansiedad en función de la sintomatología afectiva y somática pudiendo realizar evaluaciones en base a los síntomas de la esfera evaluada y la presencia de síntomas de algún trastorno mental no exime la serie de síntomas relacionados, en este mismo sentido y en base a otro estudio la ansiedad puede ser: leve, moderada y severa. En el nivel leve las personas están alerta y responden a las situaciones emergentes, en el nivel moderado el dominio de las situaciones es limitada y la ansiedad severa corresponde a la reducción total de respuesta y análisis ante las situaciones que generan alarma (Molina, 2023, pp. 17-18).

Las variables que se pretenden abordar y analizar, con el respaldo de las diferentes teorías o perspectivas teóricas indicadas son las condiciones laborales, las cuales se refieren al conjunto de elementos o factores que rigen la relación entre un trabajador y la empresa donde se desempeña sus funciones, y la ansiedad la cual es una de las variables más investigadas en las distintas corrientes de la Psicología en cuanto a los factores que la ocasionan y cómo ésta respuesta emocional puede aquejar a la población.

Según los índices de la Organización Mundial de la Salud (2017) es una variable importante en el ámbito de la investigación, debido a que todos los individuos, en mayor o menor medida, en algún momento de su vida y en diferentes contextos y situaciones, han experimentado ansiedad; solo que las personas tienen formas peculiares de percibir y afrontar.

Entre los principales conceptos que se pretenden abordar en la presente investigación con base en las perspectivas teóricas mencionadas, encontramos las condicionales laborales, definición e identificación y su influencia, la ansiedad, definición, tipologías, sus síntomas, bases biológicas, teorías más relevantes, causas y consecuencias, trastornos específicos de ansiedad, su diagnóstico y manejo. Finalmente se aspira determinar las condiciones laborales y su influencia en la ansiedad de los trabajadores del sector privado seleccionados.

Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones
Condiciones laborales	El concepto de condiciones de Trabajo va a englobar a todo aquel conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza. A cada una de dichas variables, susceptibles de producir daños a la salud de las personas que trabajan (Benlloch & Ureña, 2018).	Método CoPsoQ-istas21 versión 2 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de empleo y trabajo • Exposición a factores psicosociales • La salud y bienestar personal
Ansiedad	Se define como ansiedad a aquel sentimiento desagradable de temor, que se percibe como una señal de alerta que advierte de un peligro amenazante, frecuentemente la amenaza es desconocida, lo que la distingue del miedo donde la amenaza es concreta y definida (Virgen, Lara, Morales, & Villaseñor, 2005).	Cuestionario de Ansiedad Laboral (C.A.L)	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión cognitiva • Dimensión fisiológica • Dimensión conductual

Nota: Operacionalización de variables, fuente: elaboración propia

IV. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación/intervención.

La crisis que se atraviesa hoy en día, como país con respecto al ámbito laboral es preocupante, existen miles de ecuatorianos y ecuatorianas desempleados, por otro lado, los que han logrado acceder a una plaza laboral tras la pandemia han sido condicionados a diferentes cláusulas de contrato que en su mayoría vulneran ciertos derechos y se someten incluso a pagos bajos que invaloran el trabajo realizado, provocando una recesión económica con la disminución de salarios hasta en 50%, cambios significativos en la dinámica laboral, jornadas laborales demasiado extensas y variables, etc. Estos eventos o factores externos pueden actuar como generadores de ansiedad, sin embargo, estos no son notorios para las demás personas, sino que estos se acumulan y sus efectos pueden llegar al límite lo cual ocasiona afectaciones graves en la salud de los colaboradores, así también, en el contexto de incertidumbre estas dificultades deben gestionarse de forma adecuada y objetiva.

no necesariamente son muy notorios para los demás, sino que pueden acumularse en sus efectos hasta que llega al límite, causando graves enfermedades en la gran parte de trabajadores. Asimismo, en un contexto de incertidumbre, las dificultades para gestionar correctamente las demandas del mercado de trabajo, y las propias capacidades, son fuente objetiva de ansiedad.

Actualmente, el escenario laboral se encuentra claramente marcado por la globalidad y la inestabilidad, lo cual induce ciertas condiciones que provocan que muchos profesionales experimenten diferentes problemáticas como la frustración y un alto nivel de tensión emocional, situaciones que conllevan a un aumento de los niveles de estrés laboral y del desgaste profesional (Rodríguez & Hermosilla, 2011).

Según Chávez y Llumiquinga (2023), la salud mental juega un rol fundamental en el desempeño de los colaboradores del área en la que se desenvuelvan, ya que esto hace mención al bienestar emocional psicológico y social del trabajador, si este no es adecuado puede generar insatisfacción al momento que el trabajador desarrolla su trabajo generando cuadros de estrés, ansiedad y depresión.

juega un papel importante para el desempeño laboral de los trabajadores en cualquier

ámbito que se desenvuelvan, ya que encierra el bienestar emocional, psicológico y la relación social de una persona, siendo un factor que pueda generar insatisfacción al momento de desarrollar sus tareas y generando estados de depresión, ansiedad y estrés.

La experiencia principal que se desea sistematizar son la identificación de las diferentes condiciones laborales que pueden influir en la ansiedad de los empleados del sector privado, ya que el estrés, así como la ansiedad pueden estar relacionadas a diversas variables como la carga laboral, factores sociodemográficos, económicos, entre otros, que se abordarán e identificarán a lo largo del proyecto de investigación, resaltando la importancia de la salud mental en el ámbito laboral.

A diario las personas salen a buscar un sustento para sobre vivir, en diferentes trabajo que pueden ser formales o informales, sometiéndose a diferentes condiciones que en la mayoría de ocasiones son aceptadas por necesidad o por diferentes motivaciones, situaciones que provocan consecuencias en la vida de los implicados, en este caso específicamente abordando el área de la salud mental, que en varias ocasiones no es tomado en cuenta ni abordado con la importancia que merece, sin embargo, en la actualidad estas situaciones han ido aumentando y a su vez afectando a los empleadores como a sus empresas, razón por la cual los estudios o investigaciones del estrés y ansiedad laboral así como de las condiciones laborales ha incrementado en los últimos años, ya que estas condiciones laborales lo mejora la integración y el desarrollo adecuado de los individuos, y si se lleva en condiciones precarias propicia a que los colaboradores trabajen bajo frustración y altos niveles de btensión emocional, que como consecuencia provoca un aumento de los niveles de ansiedad laboral y de desgaste profesional significativo, experiencia que si bien se identifica en su mayoría no es abordada o intervenida adecuadamente, es entonces la principal motivación del presente proyecto de investigación.

El problema de investigación que se pretende abordar es entonces, los niveles de ansiedad en los trabajadores del área administrativa de la empresa privada de transporte pesado de la ciudad de Quito, en el año 2024 provocada por diferentes factores, en este caso particularmente relacionados con las condiciones laborales que atraviesan a diario los implicados en su ámbito laboral.

V. Metodología

En este trabajo se aplicará un método cuantitativo, concibiéndose de acuerdo con lo planteado por Hernández, et al.,(2018), quienes manifiestan que dicho enfoque permite analizar los resultados y los datos recopilados mediante el soporte estadístico. Este enfoque involucra la aplicación de procesos sistemáticos y rigurosos para la recolección, procesamiento y análisis de datos. Su objetivo principal es recopilar información y probar la hipótesis a través de mediciones numéricas y análisis estadísticos, con la finalidad de identificar patrones de comportamiento, así como explicar y predecir los fenómenos investigados, enfatizando la búsqueda de regularidades y vínculos causales.

Se realizará una cuantificación y análisis de las variables en estudio, específicamente sobre las condiciones laborales y la ansiedad, utilizando instrumentos diseñados específicamente para la recolección de datos. Entre éstos, se empleará la versión 2 del cuestionario CoPsoQ-istas21, el cual consta de 109 preguntas breves, principalmente en formato de escala de Likert, distribuidas en tres categorías: condiciones de empleo y trabajo (25 preguntas), exposición a factores psicosociales (69 preguntas) y salud y bienestar personal (15 preguntas). Adicionalmente, se utilizará el Cuestionario de Ansiedad Laboral (C.A.L.), compuesto por 29 ítems que evalúan tres dimensiones de la ansiedad: cognitiva, fisiológica y conductual, con una escala de respuesta que varía de 1 (“nunca”) a 4 (“con frecuencia”), en donde puntuaciones más altas indican mayores niveles de ansiedad en cada dimensión evaluada.

La investigación tiene un diseño no experimental, tal como Hernández et al. (2010) lo describen, donde las variables no serán manipuladas de manera deliberada. De esta forma, la presente investigación recopilará información para comprender tanto las condiciones laborales como la posible existencia de ansiedad en los empleados, sin interferir, ni influir en el fenómeno estudiado. Solamente se basará en la observación del comportamiento de dichas variables. Su diseño también es transversal, según la definición de Hernández et al. (2010), pues recoge los datos en un único momento. Dado que la información recabada de la muestra reflejará un momento único durante la investigación, se examinará la relación entre las condiciones

laborales y la ansiedad en un periodo determinado entre 2024 y 2025.

Por tanto, este estudio precisa adoptar un alcance exploratorio y descriptivo según las orientaciones metodológicas establecidas por Hernández et al. (2010), a fin de recolectar y caracterizar datos independientes y conjuntos referidos a las variables de interés.

Adicionalmente, requiere incorporar un enfoque correlacional cuyo propósito fundamental consiste en describir las particularidades distintivas de las variables analizadas y determinar el grado de asociación estadística entre ellas mediante la aplicación del coeficiente de correlación como principal herramienta de análisis.

El nivel de investigación será de campo, dado que busca la identificación donde suceden los fenómenos naturales y sociales de forma empírica. Los datos asociados con las condiciones laborales y ansiedad serán recopilados en el contexto en el que interactúan los empleados. A su vez, esta es una investigación aplicada, orientada a resolver cuestiones prácticas reales, ya que se fundamenta en una revisión bibliográfica, debido a que se basa en la revisión de varias fuentes, como libros, documentos, publicaciones periódicas, artículos científicos e información en línea, lo que garantiza un fundamento teórico sólido para el estudio.

El procedimiento para la recolección de datos se realizará directamente desde la empresa del sector privado donde laboran los trabajadores seleccionados: mediante la ejecución de entrevistas estructuradas planificadas y realizadas para la recolección de datos demográficos, antecedente laborales y sintomatología, en complemento con la aplicación a la totalidad de la población elegida del Cuestionario de Ansiedad Laboral (C.A.L) como también el cuestionario de CoPsoQ-istas21 detallados anteriormente, debidamente validados y estandarizados. Para el análisis de los datos se utilizará el programa Excel, donde se tabulará y ordenará los datos, para elaborar las respectivas tablas de frecuencia, porcentajes, para su respectivo análisis e interpretación según las normas técnicas de cada instrumento utilizado, por último, para determinar la correlación de variables, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

Como procedimiento previo a la obtención de los datos se trabajará bajo las siguientes consideraciones éticas de la investigación, el consentimiento informado, el cual de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (2005), es un proceso por medio del cual un sujeto

voluntariamente confirma su deseo de participar en un estudio, en particular después de haber sido informado acerca de todos los aspectos relevantes de su decisión a participar. El consentimiento informado se materializa en un formato escrito, firmado y fechado, proceso que se realizará antes de la aplicación de cualquiera de los instrumentos seleccionados, se presentará el formato escrito para su validación mediante la aceptación y firma de cada uno de los participantes.

En este contexto la información será divulgada en base al estudio en el que los colaboradores estarán involucrados. Esto comprende datos concernientes a políticas de privacidad, posibles restricciones temporales durante la investigación y la ausencia de costes relacionados, entre otros aspectos significativos. Es fundamental que los participantes estén enterados si formarán parte del estudio y comprendan plenamente su finalidad, asegurando de este modo una participación informada y voluntaria.

Desde un punto de vista ético, la investigación beneficia tanto a los empleados como a los empleadores, puesto que pone de relieve la relevancia de identificar síntomas de ansiedad que pueden afectar la calidad de vida, impulsando la búsqueda de ayuda profesional. Asimismo, se enfatiza la importancia de las condiciones laborales diarias y la necesidad de aplicar recursos que favorezcan la salud mental de los trabajadores. Se adoptarán medidas rigurosas para proteger la integridad física y psicológica de los participantes, garantizando un manejo ético de la pesquisa. Por último, se declara que no existen conflictos de interés ni por parte de la investigadora ni del tutor a cargo.

VI. Preguntas clave

Se han formulado tres tipos de pregunta para sistematizar la información las cuales son:

Preguntas de inicio.

- ¿Cómo describiría el ambiente laboral y las condiciones de trabajo en el área administrativa?
- ¿Cuáles son las principales responsabilidades y desafíos que enfrenta el personal administrativo en su jornada laboral?

- ¿Qué impacto tienen las condiciones laborales actuales en el estado emocional y niveles de ansiedad de los empleados?
- ¿Cuáles son los síntomas físicos más comunes en los trabajadores de oficina cuando están estresados?
- ¿Existen niveles de ansiedad en el personal del área administrativa?

Preguntas interpretativas.

- ¿Qué efecto tienen relaciones de trabajo conflictivas en el bienestar de los trabajadores?
- ¿Cómo afecta la sensación de ser tratado injustamente en el trabajo (reconocimiento, cantidad de trabajo, salario) y las condiciones laborales desfavorables de los empleados?
- ¿Cómo afectan los niveles elevados de ansiedad laboral a la rotación de personal, el ausentismo y la productividad dentro de una organización?
- ¿De qué forma el hacer lo mismo todo el tiempo o no tener retos en el trabajo afecta negativamente las condiciones laborales?
- ¿De qué manera afecta el exceso de trabajo al personal?
- ¿Cómo perciben los empleados administrativos las medidas actuales de la empresa para manejar la ansiedad y mejorar las condiciones laborales?
- ¿Qué estrategias de afrontamiento utilizan los empleados administrativos para manejar la ansiedad relacionada con su trabajo y cómo varían según las condiciones laborales?
- ¿De qué manera la gestión y el apoyo organizacional pueden reducir la ansiedad asociada con condiciones laborales desfavorables?
- ¿De qué manera las condiciones laborales que inducen ansiedad pueden generar conflictos interpersonales o dificultar la colaboración entre empleados?
- ¿Cómo puede la capacitación de los líderes y gerentes influir en la mejora de las condiciones laborales y la reducción de la ansiedad de los empleados?

- ¿Existen programas o políticas en la empresa que promuevan el bienestar mental y emocional de los empleados?
- ¿Cuáles son los beneficios para la empresa de invertir en la salud mental y la reducción de la ansiedad laboral de los empleados?
- ¿Qué papel juegan la cultura organizacional y el liderazgo en la ansiedad de los empleados administrativos?

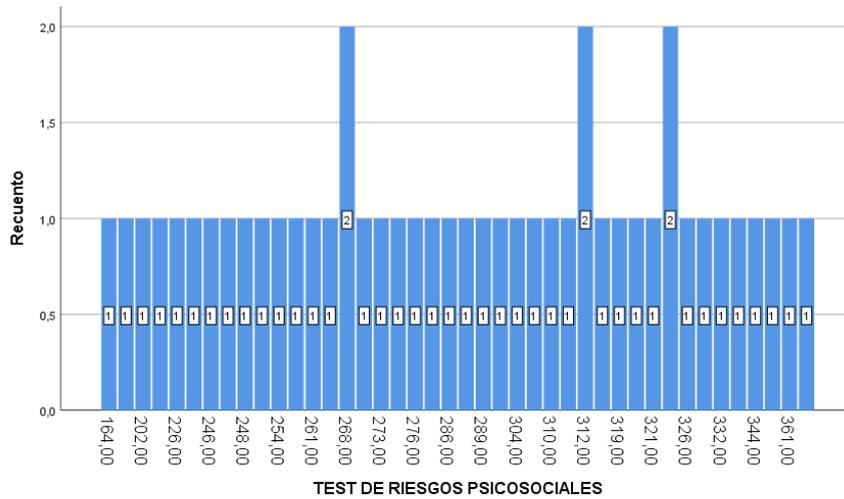
Preguntas de cierre.

- ¿Qué cambios considera necesarios para mejorar las condiciones laborales y reducir los niveles de ansiedad en el personal administrativo?
- ¿Cómo pueden las mejoras en las condiciones laborales reducir la ansiedad y aumentar el bienestar de los empleados en el área administrativa?
- ¿Qué medidas organizacionales y políticas podrían implementar las empresas para reducir la ansiedad entre los trabajadores, mejorando así las condiciones laborales?
- ¿Qué estrategias podrían implementarse para mejorar las condiciones laborales y reducir la ansiedad en el área administrativa?

VII. Organización y procesamiento de la información

Tras la aplicación de los dos instrumentos, que es el Test de Ansiedad Laboral y el ISTAS-21 se presentará la información recolectada de acuerdo con el orden, clasificación y organización en torno al eje de la sistematización de la investigación, en función de las variables presentadas, el procedimiento para la organización y procesamiento de la información cuantitativo.

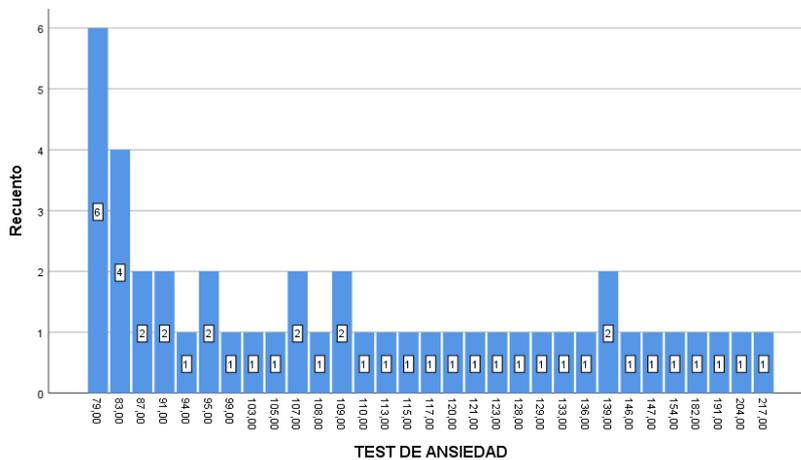
Figura 1: Test de riesgo psicosocial



Fuente: Elaboración propia

La Figura 1 muestra la distribución de recuentos de los puntajes obtenidos en el Test de Riesgos Psicosociales. Cada barra representa un rango específico de puntajes, lo que permite visualizar la frecuencia de los valores reportados por los participantes. En este análisis, se observa que la mayoría de los puntajes están distribuidos de manera uniforme, con valores aislados que sobresalen en el rango de 286.00, 312.00 y 321.00, los cuales tienen una mayor frecuencia, mostrando un patrón que sugiere la existencia de niveles diferenciados de exposición a riesgos psicosociales en el grupo evaluado. Los valores más repetidos indican áreas críticas donde ciertos factores, como altas exigencias laborales, falta de control en el trabajo o falta de apoyo social, tienen mayor prevalencia entre los trabajadores.

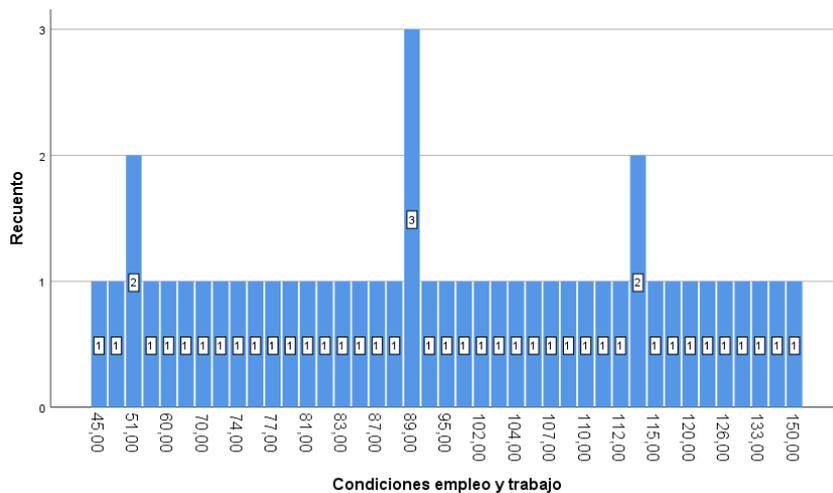
Figura 2: Test de ansiedad



Fuente: Elaboración propia

La Figura 2 muestra la distribución de los resultados obtenidos en la prueba de ansiedad. Claramente, las frecuencias más elevadas se agrupan en las barras bajas, en particular 79.00 y 83.00, con seis y cuatro casos respectivamente. Esto evidencia que un sector importante de los participantes presenta niveles de ansiedad en la zona inferior del rango medidas, lo cual sugiere una afectación menor por este fenómeno en comparación con el resto. A medida que las cifras aumentan, se observa una tendencia descendente en la frecuencia, con valores más dispersos en la parte alta. Este patrón demuestra que solo unos pocos participantes experimentan altos niveles de ansiedad. Por ejemplo, puntuaciones de (146) muestra una frecuencia de dos, mientras que puntuaciones mayores como (277) alcanzan la frecuencia de uno, lo que implica que se trata de casos aislados.

Figura 3: *Condiciones de empleo y trabajo*

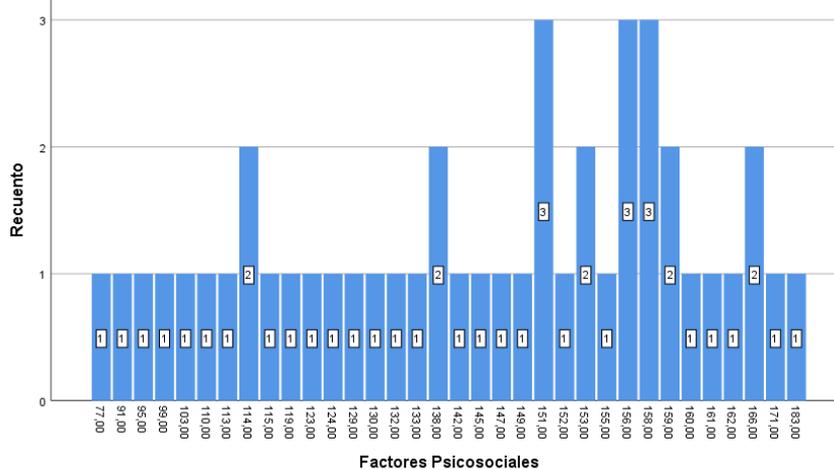


Fuente: elaboración propia

La figura 3 presenta la distribución de puntajes en relación con las condiciones de empleo y trabajo evaluadas. Se puede observar que hay una mayor concentración de recuentos en los rangos de 87.00 y 115.00, con frecuencias de 3 y 2 respectivamente. Por lo tanto, se puede suponer que estos rangos son críticos con respecto a las percepciones sobre las condiciones laborales de los participantes. En el caso de los rangos restantes, los recuentos son en su mayoría de 1, lo cual es representativo de una distribución muy dispersa y, por lo tanto, heterogénea. Dicha heterogeneidad puede incluso reflejar la variabilidad en la calidad de condiciones laborales que percibe la población estudiada.

Se puede determinar que puntajes como 45.00 y 51.00 están relacionados con percepciones de condiciones no favorables en algunos casos, mientras que los valores más altos como 150.00 representan casos muy específicos de percepción de mejores condiciones.

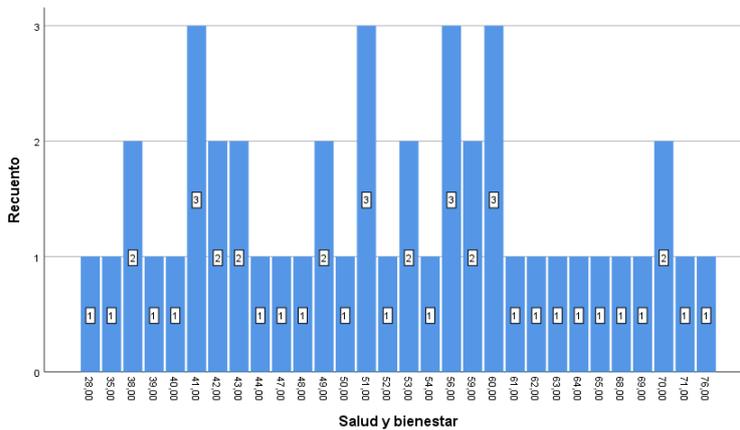
Figura 4: Factores Psicosociales



Fuente: elaboración propia

En la Figura 4 muestra los factores psicosociales y se observa una distribución bimodal con mayores concentraciones en los rangos de 156.00 y 158.00, ambos con recuentos de 3, lo que indica puntos focales donde las percepciones sobre riesgos psicosociales son más recurrentes. La dispersión en los demás rangos, con una frecuencia mayoritaria de 1, da cuenta de una diversidad en las experiencias laborales en relación con estos factores. Las frecuencias menores referirían percepciones más aisladas o casos extremos de estos aspectos.

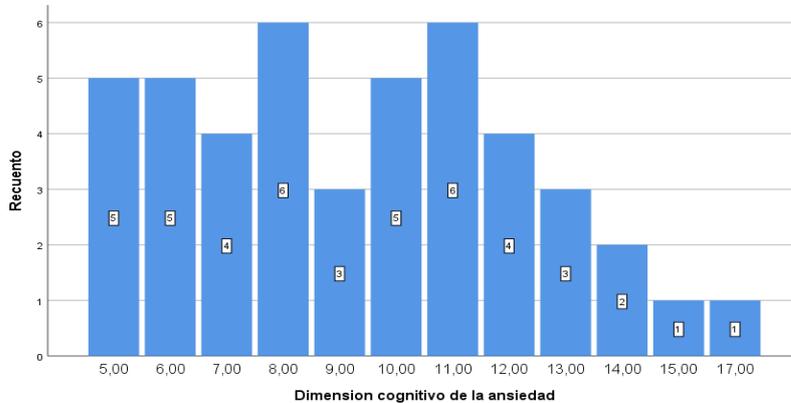
Figura 5: Salud y bienestar



Fuente: elaboración propia

La Figura 5 muestra concentraciones significativas en los rangos de 410.00 y 510.00, ambos con recuentos de 3, lo que indica que estos niveles son predominantes en las respuestas sobre las condiciones de salud. En este sentido se debe manifestar que las frecuencias sugieren percepciones comunes en torno al bienestar laboral y están asociadas posiblemente a factores como estrés o satisfacción general. Los valores que se encuentran dispersos en otros rangos, con frecuencias de 1 o 2, reflejan diversidad en las experiencias individuales, donde se destaca diferencias en la percepción del impacto de las condiciones laborales en la salud.

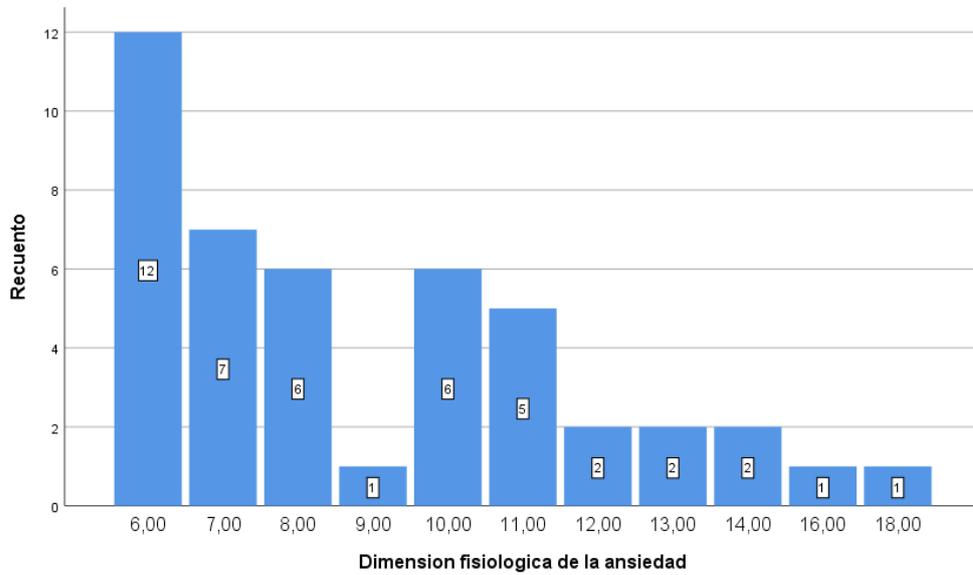
Figura 6: *Dimensión cognitiva de la ansiedad*



Fuente: elaboración propia

La Figura 6 se relaciona con la dimensión cognitiva de la ansiedad muestra concentraciones en los rangos de 8.00 y 11.00, ambos con recuentos de 5, lo que indica que hay altos niveles de preocupación y pensamientos relacionados con el trabajo. También se observan niveles moderados en los rangos de 6.00, 7.00, y 10.00, con recuentos de 4. Los valores más altos, como 14.00 y 17.00, presentan frecuencias más bajas, ya que son menos individuos los que reportan niveles extremos de ansiedad cognitiva.

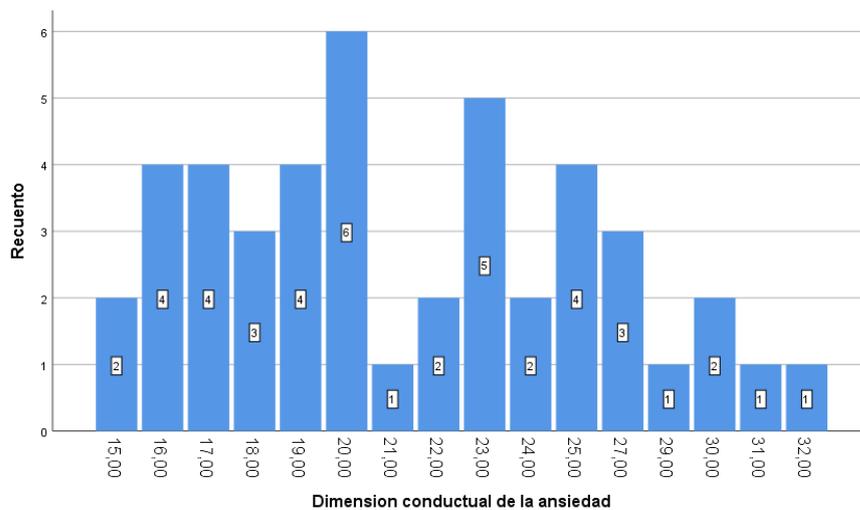
Figura 7: *Dimensión fisiológica de la ansiedad*



Nota: Dimensión fisiológica de la ansiedad, fuente: elaboración propia

La Figura 7 de la dimensión fisiológica de la ansiedad muestra un pico significativo en el nivel 6.00 con una frecuencia de 12, indicando que la mayoría de los participantes experimentan síntomas físicos de ansiedad moderada. Los niveles de 7.00, 8.00 y 10.00 tienen recuentos menores, entre 6 y 7, lo que sugiere un rango de intensidad fisiológica distribuido hacia valores más bajos. Niveles más altos, como 13.00 a 18.00, presentan frecuencias mínimas, evidenciando que pocos individuos reportan ansiedad fisiológica severa.

Figura 8: *Dimensión conductual de la ansiedad*



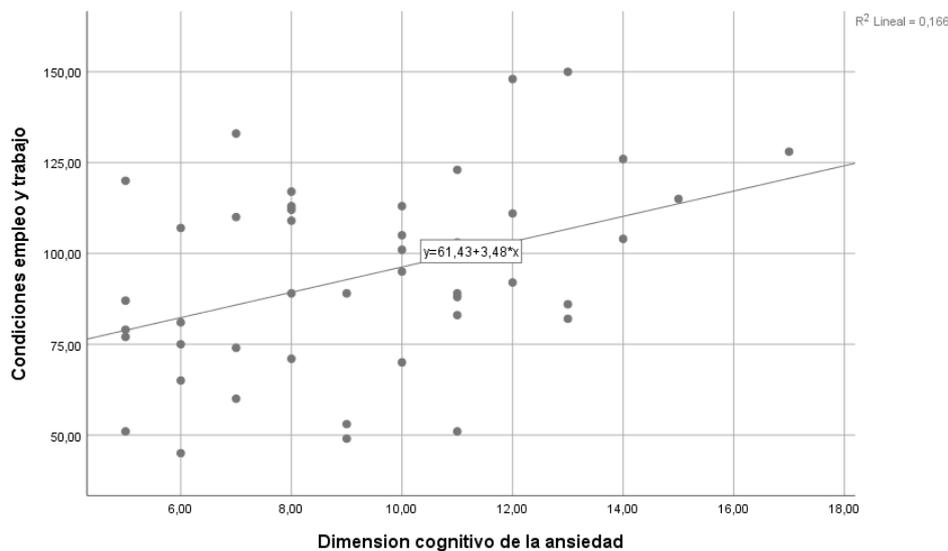
Fuente: elaboración propia

El análisis de la dimensión conductual en relación con la ansiedad muestra una distribución irregular, con un pico relevante en 20, alcanzando a seis participantes, y otro en las 23 con cinco participantes. Esto indica que ciertos comportamientos asociados a la ansiedad son más frecuentes en esos niveles. Niveles como las 16, 17 y 25 también presentan frecuencias moderadas de cuatro, reflejando patrones de actuación vinculados a una ansiedad media. Por el contrario, los niveles superiores a 30 e inferiores a 15 tienen frecuencias bajas, evidenciando una menor incidencia de conductas extremas.

VIII. Análisis de la información

Los resultados muestran el análisis estadístico sobre la correlación entre los resultados de ambos instrumentos. Esto permitirá determinar el grado de asociación entre las dimensiones del Test de Ansiedad Laboral y los factores psicosociales del ISTAS 21. Dichas correlaciones se calcularon utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, representado figura que ilustrarán las relaciones significativas entre variables, la baja elevación evidencia que otros factores también influyen significativamente.

Figura 9: *Correlación de condiciones empleo y trabajo con cognitivo de la ansiedad*

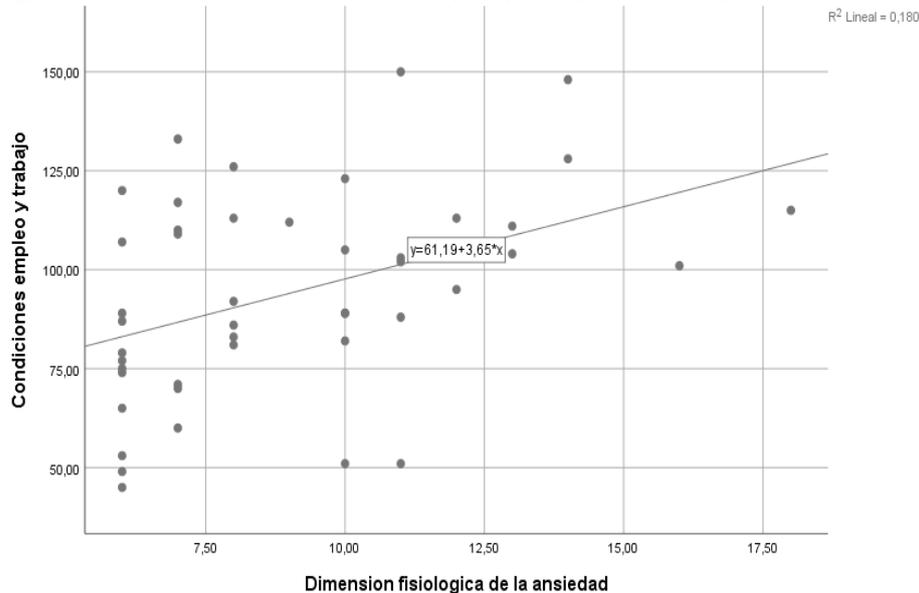


Fuente: elaboración propia

La Figura 9 analiza la relación entre las condiciones de empleo y trabajo con la dimensión cognitiva de la ansiedad. La calificación positiva mostrada por la línea de tendencia y

un R^2 de 0.166 indica una asociación moderada: aproximadamente el 16.6% de la variabilidad en las condiciones laborales puede explicarse por el nivel de ansiedad cognitiva. La ecuación de la recta ($y = 61,43 + 3,48x$) refleja que, por cada aumento en esta dimensión de la ansiedad, las condiciones laborales tienden a empeorar ligeramente.

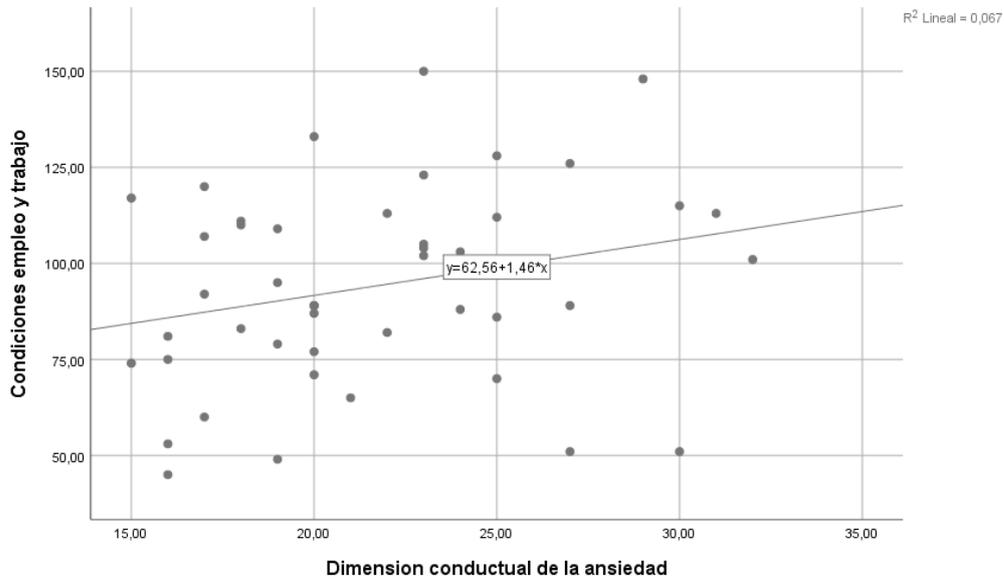
Figura 10: *Correlación de condiciones empleo y trabajo con fisiológica de la ansiedad*



Fuente: elaboración propia

La Figura 10 muestra la relación entre las condiciones de empleo y la dimensión fisiológica de la ansiedad. La calificación positiva evidenciada por la línea de tendencia y un R^2 de 0.18 indica que el 18% de la variabilidad en las condiciones laborales puede explicarse por los síntomas fisiológicos de la ansiedad. La ecuación ($y = 61.19 + 3.65x$) refleja que a medida que los síntomas fisiológicos aumentan, las condiciones laborales tienden a percibirse de manera menos favorable.

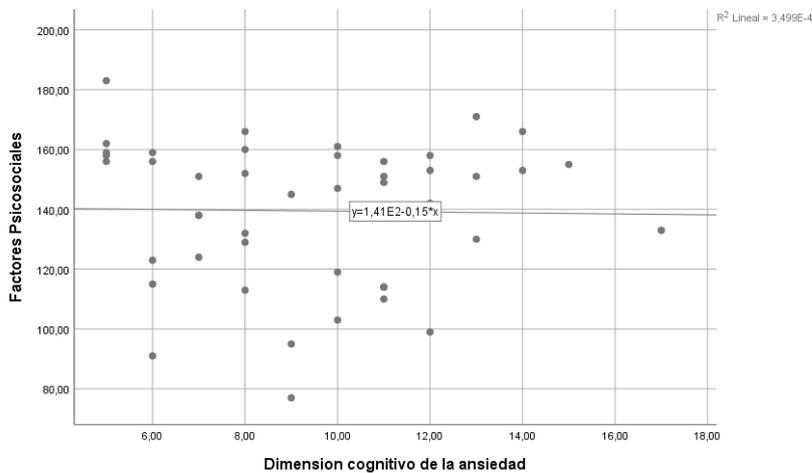
Figura 11: *Correlación de condiciones empleo y trabajo con conductual de la ansiedad*



Fuente: elaboración propia

La Figura 11 representa la relación entre las condiciones de empleo y la dimensión conductual de la ansiedad, mostrando una elevación positiva débil con un R^2 de 0.067. Esto sugiere que el 6.7% de la variabilidad en las condiciones laborales puede ser explicada por conductas asociadas a la ansiedad, como movimientos repetitivos o expresiones físicas de estrés. La ecuación ($y = 62,56 + 1,46x$) indica que un aumento en los síntomas conductuales se relaciona con una percepción ligeramente menos favorable de las condiciones laborales.

Figura 12: *Correlación de factores psicosociales con cognitivo de la ansiedad*

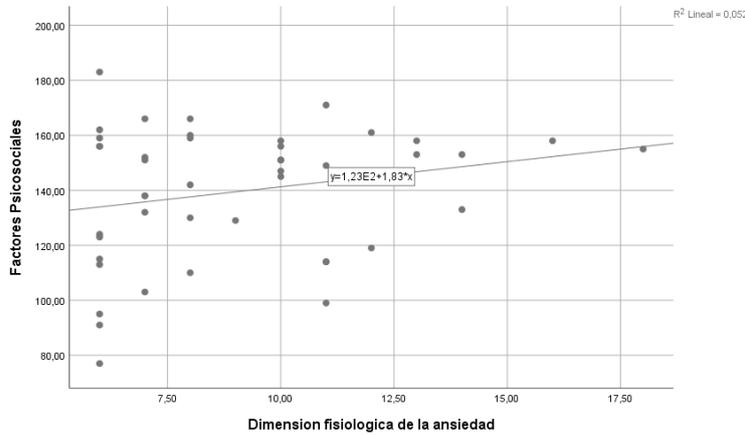


Fuente: elaboración propia

La Figura 12 muestra la relación entre la dimensión cognitiva de la ansiedad y los

factores psicosociales, mostrando una variación prácticamente nula con un R^2 de 0.0003. La ecuación de la regresión ($y = 141 - 0.15x$) indica que los niveles de ansiedad cognitiva tienen una influencia insignificante en los factores psicosociales

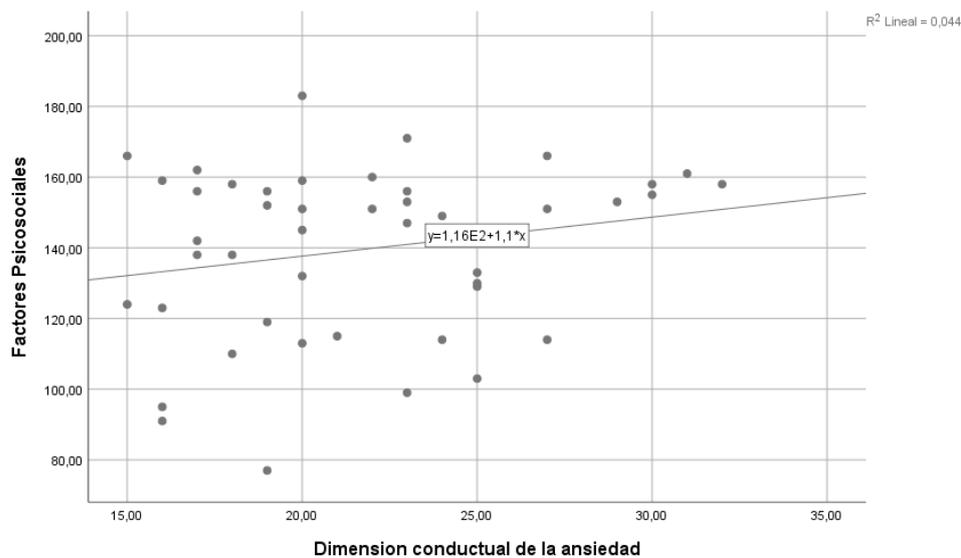
Figura 13: *Correlación de factores psicosociales con fisiológica de la ansiedad*



Nota: Correlación test dimensión fisiológica de la ansiedad, fuente: elaboración propia

La Figura 13 presenta la relación entre la dimensión fisiológica de la ansiedad y los factores psicosociales, evidenciando una magnitud débil con un R^2 de 0,052. La ecuación de regresión, muestra que los síntomas fisiológicos de la ansiedad, como tensiones corporales o molestias físicas, tienen una influencia limitada sobre los factores psicosociales.

Figura 14: *Correlación de factores psicosociales con conductual de la ansiedad*

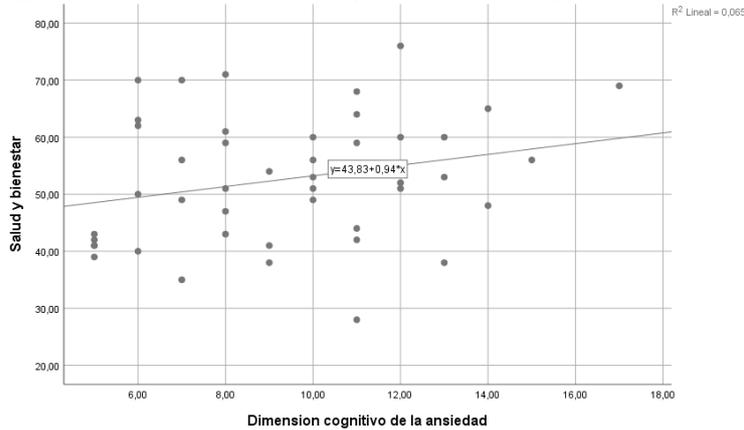


Nota: Dimensión conductual de la ansiedad, fuente: elaboración propia

La Figura 14 muestra la relación entre la dimensión conductual de la ansiedad y los

factores psicosociales, con un coeficiente de determinación bajo ($R^2 = 0.044$), lo que indica una tensión débil. La ecuación señala que un aumento en los comportamientos asociados a la ansiedad, como inquietud o movimientos repetitivos, tiene un nivel de influencia sobre los factores psicosociales.

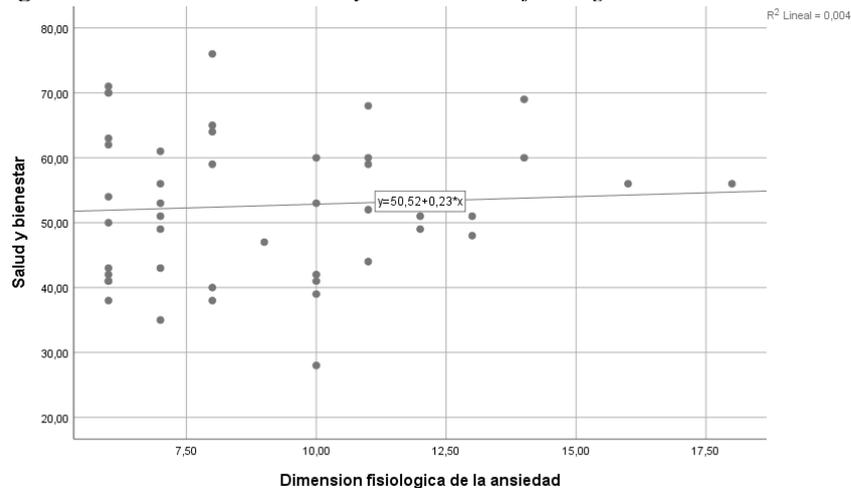
Figura 15: Correlación de salud y bienestar con cognitivo de la ansiedad



Nota: Dimensión cognitiva de la ansiedad, fuente: elaboración propia

La Figura 15 evidencia la relación entre la dimensión cognitiva de la ansiedad y los indicadores de salud y bienestar, con un coeficiente de determinación bajo ($R^2 = 0.065$), indicando una clasificación débil. La ecuación de regresión muestra que, por cada incremento en los pensamientos ansiosos, como preocupaciones laborales, la salud y el bienestar aumentan ligeramente, pero el impacto es limitado.

Figura 16: Correlación de salud y bienestar con fisiológica de la ansiedad

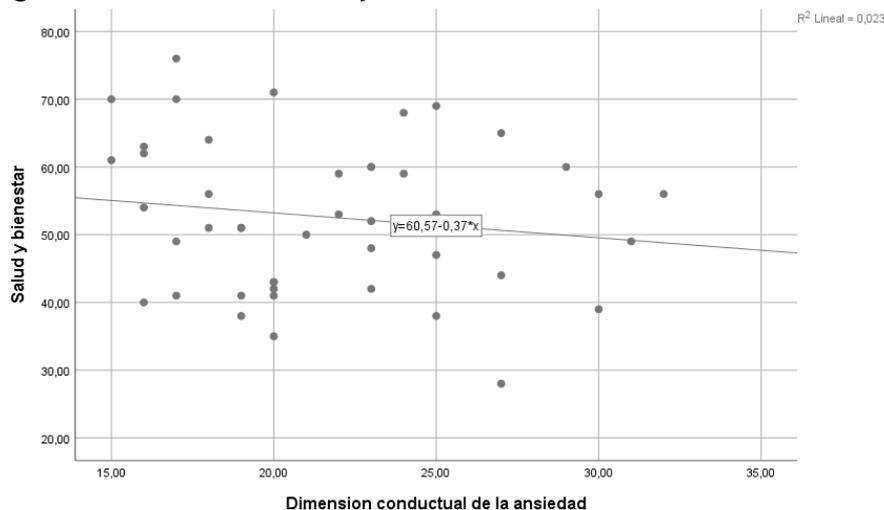


Nota: dimensión fisiológica de la ansiedad, fuente: elaboración propia

La Figura 16 muestra la relación entre la dimensión fisiológica de la ansiedad y los

indicadores de salud y bienestar, con un coeficiente de determinación extremadamente bajo ($R^2 = 0.004$), lo que indica una correlación prácticamente inexistente. La ecuación señala un impacto mínimo de los síntomas fisiológicos de ansiedad, como tensiones musculares o alteraciones físicas, en la percepción de salud y bienestar.

Figura 17: Correlación de salud y bienestar con conductual de la ansiedad



Nota: Dimensión conductual de la ansiedad, fuente: elaboración propia

La Figura 17 analiza la relación entre la dimensión conductual de la ansiedad y los indicadores de salud y bienestar. La ecuación de regresión sugiere una relación negativa mínima, con un coeficiente de determinación ($R^2 = 0,023$) lo que indica que las conductas relacionadas con la ansiedad, como comportamientos repetitivos o evitativos, tienen un impacto casi inexistente en los niveles reportados de salud y bienestar.

SEGUNDA PARTE

IX. Justificación

El presente proyecto de investigación debe ser ejecutado porque hoy en día, la salud mental juega un papel muy importante en todas las personas, asimismo las diferentes condiciones laborales, son necesarias de identificar, para proponer estrategias de intervención que permitan su mejoría, se busca proponer medidas de intervención basadas en los resultados obtenidos para mitigar los niveles de ansiedad y el bienestar integral de los empleados, contribuyendo de esta manera al ámbito de la salud mental en su área organizacional, de manera

que los beneficiarios puedan desenvolverse en un ambiente laboral adecuado, uno de los trastornos con más frecuencia en las organizaciones es la ansiedad, razón que hace necesario su tratamiento oportuno.

Este estudio analizará la correlación observable entre las circunstancias laborales y la ansiedad en los trabajadores. La ansiedad se define como la anticipación de un posible daño o infortunio futuro, normalmente acompañada de disforia y/o síntomas somáticos de tensión. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, en el año 2020 la ansiedad fue una de las principales causas de ausentismo en el trabajo. Este estado genera repercusiones emocionales y conductuales considerables, provocando un desgaste significativo en quienes la padecen, según Arcia, et al., (2016). Asimismo, las condiciones de empleo deficientes exacerbaban la ansiedad en los empleados, lo que a su vez reduce su rendimiento y bienestar. Por otra parte, algunos estudios recientes sugieren que factores ambientales como el estrés ocupacional y las largas jornadas pueden predisponer a desarrollar cuadros ansiosos.

Antes de la pandemia, y de acuerdo con un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más del 40% de trabajadores de Ecuador ya presentaban problemas de salud mental los cuales se asocian con las condiciones laborales. Yolanda Viteri, psicóloga y terapeuta laboral, puntualizó que, en Ecuador, menos del 40% de las empresas tienen planes de ayuda y control de la salud mental de sus colaboradores (Diario La Hora, 2022).

En la ciudad de Riobamba-Ecuador, Castillo et al., estudiaron la presencia de estrés y ansiedad en el personal de salud que labora en el área de terapia intensiva del Hospital General de Riobamba, donde se obtuvo como resultado: la presencia de ansiedad, del grupo estudiado, el 57.78% presentaron niveles de ansiedad, el 50,00% presento ansiedad ligera, el 30.77% se identificó como ansiedad moderada y un 19.23% presento ansiedad severa (Castillo, Noroña, & Vega, 2023)

También, para determinar la prevalencia de estrés, depresión y ansiedad debido a las condiciones laborales en los trabajadores del área operativa en comparación con los trabajadores del área administrativa de la Empresa Municipal de Residuos Sólidos del Cantón Rumiñahui,

Sangolquí 2022- 2023. Como resultado se pudo evidenciar que menos de la mitad del personal administrativo presento ansiedad (44.74%); las variables relacionadas a depresión y ansiedad que resultaron estadísticamente significativas fueron: la seguridad de contrato y vibración (Chávez & Llumiquina, 2023).

La relevancia del estudio se enfoca en que la investigación tenga aportes significativos a los participantes siendo importante para los colaboradores que se conozca sobre lo que realizan y su entorno laboral esto genera confort para así conseguir colaboradores estables emocionalmente, más eficientes. Siendo viable para que la sociedad pueda contar con trabajadores estables que contribuyan a la economía del país.

En el contexto laboral la ansiedad puede afectar directamente al empleado y por ende la rentabilidad de la empresa de modo que servirá de antecedente para futuros proyectos investigativos, brindando un enfoque novedoso e integral del mismo atendiendo a su importancia, se ofrecen recomendaciones acerca de su enfrentamiento desde los planos personal y organizacional.

X. Caracterización de los beneficiarios

El proyecto de investigación está dirigido a los trabajadores del sector privado de la ciudad de Quito en el año 2024, considerando como la unidad de análisis a la población según Palella y Martins (2017), la población se conceptualiza como el contiguo total de unidades o participantes que conforman las unidades de estudio, donde se obtiene información. Por ello, la población estudiada estará compuesta por 45 empleados, de los cuales 23 son de género masculino y 22 de género femenino, en los cuales tendrán un grado de participación directa puesto que serán a quienes se les aplicará los instrumentos seleccionados, en su mayoría se identifican de etnia mestiza. Con referencia hacia las actividades en niveles de participación, cooperación, asistencia se estima contar con altos niveles de los mismos, así como la asistencia en su totalidad de la población establecida. En cuanto a los datos sociodemográficos estos serán obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos optados.

En cuanto a la muestra se define que para fines de esta investigación se trabajará con el total de la población, que cumplen con los criterios de inclusión. Por lo que no se cuenta con una muestra. Como principales criterios de inclusión se considerarán: Ser empleado del área de administración, producción o bodega de la Empresa del sector privado, estar presente en el momento de la aplicación de los tres instrumentos, firmar el consentimiento informado como constancia de estar de acuerdo en ser parte del estudio, trabajar en la empresa mínimo un año. Por otro lado, en cuanto a los criterios de exclusión, se considerarán, no ser empleado de la empresa del sector privado, no estar presente en uno o más momentos de la aplicación de los instrumentos, no firmar el consentimiento informado signo de no estar de acuerdo en ser parte del estudio, trabajar en la empresa menos de 1 año.

I. Interpretación

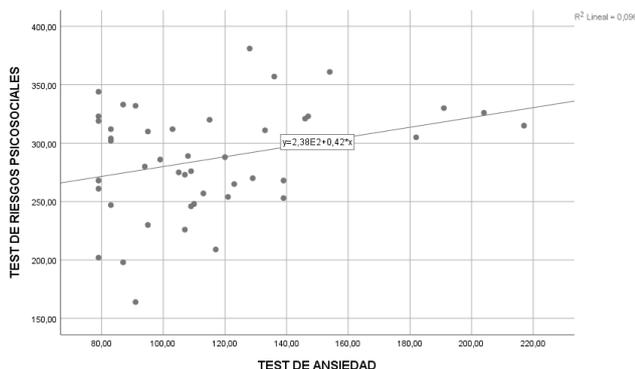
La interpretación de los resultados pone de manifiesto cómo las circunstancias laborales impactan enormemente en las dimensiones de la ansiedad: cognitiva, fisiológica y conductual. En cuanto al procesamiento de la información, las herramientas como el ISTAS-21 y la Prueba de Ansiedad brindaron datos que permite cuantificar y examinar la información. Los hallazgos demuestran que elementos como la carga de trabajo excesiva y el apoyo institucional limitado son los principales desencadenantes del estrés en el trabajo. Estos factores están estrechamente vinculados a la percepción de justicia y las dinámicas jerárquicas en el entorno empresarial, reflejando tensiones inherentes a las prácticas actuales. La relación entre las condiciones laborales y la ansiedad se expresó mediante correlaciones que, aunque en su mayoría fueron moderadas, son indicativas de la necesidad de estrategias preventivas específicas. Es evidente que las organizaciones deben priorizar la mejora de las condiciones laborales para reducir los niveles de ansiedad y fortalecer el bienestar emocional de sus empleados.

La experiencia de sistematización refleja un aporte significativo respecto del contexto social, histórico y cultural en que se enmarca la problemática. Mediante el análisis, se identificaron una serie de patrones, como los efectos de relaciones jerárquicas y el impacto de la carga laboral excesiva, que no solo influyen en el desempeño laboral, sino también en la salud

mental de los trabajadores. Así también, las tensiones y contradicciones observadas, como el conflicto entre las expectativas organizacionales y las necesidades del personal, ayudan a reforzar la urgencia de la toma de medidas correctiva, los hallazgos y la formulación de estrategias basadas en las dinámicas que operan actualmente en el ámbito laboral fueron aspectos que ayudaron de gran manera.

La Figura 18 de dispersión muestra la correlación entre los resultados del Test de Ansiedad y el Test de Riesgos Psicosociales. La línea de tendencia refleja una compensación positiva débil, con un coeficiente de determinación (R^2) de 0.096, indicando que solo el 9.6% de la variabilidad en los riesgos psicosociales puede explicarse por los niveles de ansiedad. Aunque la pendiente positiva sugiere que un incremento en la ansiedad podría estar asociado a mayores riesgos psicosociales

Figura 18: Correlación Test de ambos test



Fuente: elaboración propia

La consistencia en la mayoría de los puntajes refleja un grupo homogéneo en términos de experiencia laboral, pero los puntos de mayor frecuencia destacan posibles subgrupos que enfrentan mayores riesgos. En relación con las dinámicas institucionales y culturales, estos resultados se vinculan con prácticas organizacionales que intensifican la presión laboral, especialmente en tareas críticas o demandantes. Esto se relaciona directamente con las tensiones y contradicciones mencionadas en el análisis global, donde las estructuras jerárquicas y los roles asignados influyen en los niveles de estrés y bienestar general de los trabajadores.

De este modo, desde la perspectiva institucional y cultural, los resultados están ligados a prácticas laborales que influyen en la percepción individual de ansiedad. Los niveles más bajos

vistos en los grupos mayoritarios podrían explicarse por ambientes laborales que ofrecen estabilidad y apoyo, mientras que los valores extremos podrían asociarse con individuos que enfrentan condiciones particulares, como mayor carga de trabajo o situaciones de conflicto. Desde un punto de vista analítico, se puede manifestar que la mayoría de los participantes tiende a percibir sus condiciones laborales en un nivel moderado de puntaje, con puntos específicos en los que hay ciertas tensiones o aspectos críticos a resolver. Los recuentos más altos parecen estar relacionados con la estabilidad laboral, carga laboral o beneficios ofrecidos.

En este sentido los resultados muestran patrones comunes de estrés cognitivo en el ámbito laboral, evidenciando áreas clave para abordar mediante estrategias de apoyo psicológico y manejo del estrés, subrayando la necesidad de implementar estrategias para mitigar los efectos físicos del estrés laboral en los niveles moderados predominantes, abordando la ansiedad conductual que tiende a ser predominantemente moderada, siendo necesario un análisis multifactorial que permita mejor la interacción entre las variables.

Esto subraya cómo las preocupaciones cognitivas vinculadas a la ansiedad pueden impactar en la percepción, sugiriendo que los factores físicos relacionados con la ansiedad, como tensiones y malestares, influyen significativamente en la percepción del entorno laboral, destacando como esto puede influir, aunque de forma limitada, en la percepción del entorno laboral. Pues pensamientos recurrentes o preocupaciones asociadas a la ansiedad no están relacionadas directamente con la percepción de factores como el apoyo social o las condiciones psicosociales del entorno laboral. Esto podría implicar que los factores psicosociales están determinados por otros elementos externos o personales no relacionados con esta dimensión de la ansiedad.

Por otra parte, los cambios fisiológicos relacionados con la ansiedad afectan de manera ligera la percepción del entorno psicosocial laboral, sugiriendo que este aspecto puede estar mediado por otros factores, como la carga laboral o la calidad de las relaciones interpersonales. Lo que sugiere que, aunque las manifestaciones conductuales de la ansiedad puedan impactar en el entorno laboral, su efecto es limitado y probablemente influenciado por otras variables externas, como las condiciones organizacionales o el apoyo social en el trabajo.

Así también las preocupaciones cognitivas afectan mínimamente la percepción de bienestar, lo cual podría depender más de otros factores externos, como recursos personales y el entorno de apoyo social. Esto muestra que las respuestas fisiológicas a la ansiedad tienen una influencia insignificante en los resultados globales de bienestar, posiblemente debido a otros factores más determinantes en el entorno laboral o personal.

II. Principales logros del aprendizaje

Los principales logros del aprendizaje, se debe menciona que como experiencias positivas se destaca la claridad de la información proporcionada por los instrumentos ISTAS-21 y Test de la Ansiedad, lo cual permitió un análisis detallado y riguroso. En consecuencia, será posible presentar los resultados de una manera comprensible y aplicable y de acuerdo con los objetivos establecidos. Por otro lado, también hubo desafíos: algunos participantes se negaron a completar las encuestas. Por lo tanto, se debe entender que, en el futuro, se requiere el diseño especial de estrategias que motiven de forma adecuada a los participantes. Otra limitación está relacionada con el tiempo para realizar un análisis en profundidad, ya que este no fue suficiente para ofrecer soluciones prácticas basadas en la evidencia en este estudio.

Como se ha mostrado, el trabajo generó una base de datos, la cual permitió elaborar gráficos explicativos. Esta información contribuye a la visualización de correlaciones entre las dimensiones cognitiva, fisiológica, y conductual con las condiciones laborales. En particular, se presentaron los niveles de ansiedad y los factores laborales que los acompañaban de acuerdo con sus categorías. Esto facilitó la interpretación de la información recopilada, además, la generación de información fue la base para formar recomendaciones prácticas con estrategias para mejorar el bienestar laboral. Al mismo tiempo, los resultados obtenidos ayudan a la toma de decisiones y pueden ser utilizados para futuros estudios o intervenciones,

En general, se lograron los objetivos principales, relacionados con la identificación de los niveles de ansiedad y su relación con los factores psicosociales, al igual que el objetivo de medir las condiciones laborales y su impacto en la salud mental de los trabajadores. Por lo tanto, el análisis reveló riesgos significativos, en particular, la percepción de apoyo limitada para

supervisores y autoridades, así como la carga laboral. Estos factores ciertamente se describen como “desencadenantes críticos” de la ansiedad laboral y, específicamente, en las dimensiones fisiológicas y cognitivas, así también, los canales de comunicación interna y los sistemas de apoyo organizacional deben fortalecerse, pues estos riesgos identificaron la necesidad de estrategias preventivas que fortalezcan la gestión y el bienestar emocional.

En términos de innovación, el uso del ISTAS-21 y del Test de Ansiedad Laboral fue significativo ya que permitió evaluar de manera cuantitativa y estructurada dimensiones precisas concernientes a la ansiedad laboral. Eso permitió identificar de forma simultánea patrones difíciles de observar, los cuales pueden evidenciarse únicamente por medio del uso de observaciones cualitativas tradicionales. Este enfoque también tuvo impactos positivos en los participantes y los investigadores al recordarles la importancia de la salud mental en el ámbito laboral, a escala general el uso de estas herramientas aportó evidencia para desarrollar políticas y prácticas de intervención que sea eficientes y focalizadas.

Por tanto, el proyecto logró demostrar cómo las condiciones de trabajo afectan directamente la salud mental de los trabajadores. Tanto las dimensiones fisiológicas como cognitivas y conductuales de la ansiedad se correlacionan directamente con la carga de trabajo y el apoyo percibido. Estos hallazgos respaldan la necesidad de enfoques preventivos que no solo garanticen el bienestar psicológico, sino que también reduzcan los niveles de ansiedad. A nivel organizacional, los resultados confirman que los entornos laborales deben ser seguros no solo en términos de empleo sino también en términos de salud mental y emocional.

XI. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

- Se evidencia que hay una moderada compensación entre los factores de trabajo y las dimensiones entre las condiciones de trabajo y ansiedad. Este cuadro pone en contexto la fuerza con la que el lugar de trabajo influye en la salud mental de los trabajadores. Además, el nivel de apoyo, la sobrecarga laboral y la

voluntariedad de todos los empleados son factores clave que influyen en las dimensiones fisiológicas, la percepción y las dimensiones fisiológicas.

- El proyecto de investigación cumplió de manera adecuada con los objetivos propuestos, ayudando a identificar, de una manera muy meticulosa, los niveles de ansiedad laboral y su relación con las condicionantes del entorno laboral. Evidentemente, fue posible distinguir patrones muy claros y consistentes que describen cómo la carga laboral y el apoyo social en función de la estabilidad en el empleo impactan en la salud mental y la labor contributiva.
- El estudio tuvo una limitación en términos de tiempo. Además, varios participantes no completaron el cuestionario ISTAS-21 por diversos factores como falta de tiempo, así como también, no se habló de la influencia de factores externos al proceso laboral.
- Los instrumentos utilizados como el ISTAS-21 y el Test de Ansiedad proporcionaron claves estructuradas y cuantificables en este análisis, haciendo énfasis en la innovación ya que los modelos cualitativos no implican la generalización y subjetividad.
- Los resultados presentados son una evidencia para generar ambientes laborales que promuevan el bienestar emocional. De esta forma, se pretende disminuir los niveles de ansiedad y la aparición de prácticas poco saludables y conductas relacionadas con la ansiedad psicosocial.

Recomendaciones

- Implementar estrategias preventivas psicológica por medio de la aplicación de talleres de manejo del estrés hasta sesiones de coaching para mejorar las técnicas de afrontamiento de los trabajadores.
- Fortalecimiento de relaciones laborales, con el propósito de establecer patrones intensivos sobre las características de los niveles de ansiedad, un estilo de

comunicación y liderazgo empático podría mejorar el apoyo percibido reduciendo la carga laboral y el conflicto interno.

- Mejorar estructura organizacional para los empleos estableciendo horarios que se ajusten y sean flexibles en función de los factores de riesgo que promueven la ansiedad.
- Se recomienda un sistema de seguimiento mediante evaluaciones regulares de las condiciones de trabajo y la salud mental con un instrumento metodológico como el ISTAS-21.
- Crear políticas corporativas que prioricen la salud mental de los colaboradores donde se incluyan temas personales y laborales.

XII. Referencias bibliográficas

- Almeida, C. (2023). *Ansiedad en empleados y trabajadores administrativos de una facultad de una universidad pública ante el regreso a la presencialidad post confinamiento por COVID-19*. Universidad Central del Ecuador. doi:<https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ab7f9075-f21c-4ffd-b1d9-c0637b27c821/content>
- Arcia, D., Leiva, P., & Prado, M. (2016). *Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. doi:<https://repositorio.unan.edu.ni/10378/1/9142.pdf>
- Benlloch, M. C., & Ureña, Y. (2018). *MANUAL BÁSICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo. doi:<https://invassat.gva.es/documents/161660384/169577891/MB11-180102+El+trabajo+y+la+salud%2C+los+riesgos+profesionales+-+Factores+de+riesgo.pdf/366941a0-15a9-49a6-8423-72003bf7384b?t=1582132298588>
- Cad Saude Publica. (s.f.). Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. 32(9).
- Castillo, C., Noroña, D., & Vega, V. (2023). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología*, 25(1). doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9143055>
- Chávez, G., & Llumiquinga, M. (2023). *Prevalencia de estrés, depresión y ansiedad en trabajadores de la Empresa Municipal de Residuos Sólidos del Cantón Rumiñahui asociados a condiciones laborales en el período comprendido entre*

- noviembre de 2022 a enero de 2023. Universidad de las Américas.
doi:<https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14527>
- Diario La Hora. (2022). *Estrés laboral deja pérdidas de \$1,6 millones al día en Ecuador*.
doi:<https://www.lahora.com.ec/pais/salud-mental-agotamiento-estres-laboral-costo-economia/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Bautista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*.
McGRAW-HILL.
- Medina, M., Layne, B., Galeano, M. d., & Lozada, C. (2007). Lo psicosocial desde una perspectiva holística. *Revista Tendencia & Retos*(12), 177-189.
doi:<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1067&context=te>
- Molina, J. (2023). *Relación de la ansiedad con el desempeño laboral en el área de producción de una empresa fabricante y comercializadora de productos de acero, ubicada en Guayaquil*. Universidad Politécnica Salesiana.
- Müller, M., & Correa, C. (2017). *Beneficios de la integración de un enfoque psicosocial en el trabajo de derechos humanos en contextos de violencia sociopolítica*. Brigadas Internacionales de Paz. doi:https://hchr.org.mx/puntal/wp/wp-content/uploads/2020/06/Estudio_de_Caso_Integracio%CC%81n_de_la_Perspectiva_Psicosocial_WEB.pdf
- Quinatoa, D. (2019). *ANSIEDAD Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN GRUPOS ÉLITE DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR, EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, DURANTE EL AÑO 2018*. Universidad Tecnológica Indoamérica.
doi:<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1274/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20DIANA%20QUINATOA.pdf>

- Rodríguez, L. (2021). *ESTRES LABORAL, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN MÉDICOS GENERALES DEL HOSPITAL IESS QUITO SUR. 2020*". Universidad Internacional SEK. doi:<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4183/1/Rodr%20c3%20adguez%20Paz%20Luc%20c3%20ada%20Paola.pdf>
- Rodríguez, R., & Hermsilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *SciELO*, 57, 72-88. doi:https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006
- Tapia, J. (2022). *“ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AUTOMOTRIZ DE LA CIUDAD DE QUITO”*. Universidad Tecnológica Indoamérica. doi:<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5133/1/TAPIA%20LOJ%20c3%2081N%20JONATHAN%20MICHAEL.pdf>
- Torres, K. (2022). *Estrés laboral y ansiedad en los empleados de la Cooperativa de ahorro y crédito CACPE - LOJA*. Universidad Nacional de Loja. doi:<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24892/1/Karla%20Gabriela%20Torres%20Jim%20C3%A9nez..pdf>
- Urbano, E., & Ortega, M. (2023). *Prevalencia del estrés y ansiedad en trabajadores del área administrativa y de campo en una empresa de ingeniería y construcción asociadas a la sobrecarga laboral, condiciones de trabajo en el sector petrolero y energético- Quito, 2023*. Universidad de las Américas. doi:<https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/15339/1/UDLA-EC-TMSSO-2023-105.pdf>

Virgen, R., Lara, A., Morales, G., & Villaseñor, S. (2005). LOS TRASTORNOS DE ANSIEDAD. *Revista Digital Universitaria*, 6(11).

doi:https://www.revista.unam.mx/vol.6/num11/art109/nov_art109.pdf

Zeñas, F. (2021). *Ansiedad y su relación con el desempeño laboral de los vendedores de la compañía de seguro de vida – Trujillo, 2020*. Universidad César Vallejo.

doi:<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76600/Ze%C3>

[%B1as_CFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76600/Ze%C3%B1as_CFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

XIII. Anexos