

**Categoría: Congreso Científico de la Fundación Salud, Ciencia y Tecnología 2023**

**ORIGINAL**

## **Incidence of work stress on the work environment in the company DICOLAIC S.A. de Latacunga, year 2023**

### **Incidencia del estrés laboral en el clima laboral en la empresa DICOLAIC S.A. de Latacunga, año 2023**

Alex Javier Velásquez Beltrán<sup>1</sup>  , Lisseth Paulina Cajilema Tobar<sup>1</sup>  , Luis Patricio González Ruiz<sup>1</sup>  

<sup>1</sup>Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

**Citar como:** Velásquez Beltrán AJ, Cajilema Tobar LP, González Ruiz LP. Incidencia del estrés laboral en el clima laboral en la empresa DICOLAIC S.A. de Latacunga, año 2023. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias 2023; 2:383. <https://doi.org/10.56294/sctconf2023383>

Recibido: 29-05-2023

Revisado: 25-07-2023

Aceptado: 27-09-2023

Publicado: 28-09-2023

#### **RESUMEN**

El estrés y el clima laboral son dos factores importantes en el ámbito organizacional, al determinar patrones de conducta, de comportamiento, de rendimiento y de productividad. Es importante para las organizaciones el estudio de estas variables con especial énfasis en la gestión de recursos, siendo el más importante, el ser humano, conocido también como capital humano. De la información recolectada, y de acuerdo con los cuestionarios y sus baremos, ambos estandarizados por los organismos internacionales y su equipo de profesionales, se encuentran resultados importantes que ayudan a explicar algunos de los fenómenos que ocurren en el ámbito organizacional, específicamente en la empresa DICOLAIC S.A. de la ciudad de Latacunga. En el caso del estrés laboral, en términos generales, DICOLAIC S.A. tiene un nivel bajo de estrés (60 pts.); por otro lado, en su evaluación individual, el área que presenta un índice de estrés intermedio es el área Tecnológica (12 pts.). Para la evaluación de clima laboral, se obtuvieron resultados similares, en promedio la organización está dentro de los estándares promedio de clima laboral (116, 31 pts.) siendo una de sus áreas sobre la cual prestar atención la Estabilidad Laboral (10,43 pts.) representando un indicador de bajo clima laboral promedio. Además, mediante un análisis correlacional entre las dos variables estudiadas, se puede determinar que la relación entre estas es positiva muy débil, sin embargo, su nivel de significancia permite identificar que: no existe ninguna relación entre las variables estudiadas.

**Palabras clave:** Estrés; Clima; Enfermedad; Organización; Capital Humano; Estabilidad Laboral.

#### **ABSTRACT**

Stress and work climate are two important factors in the organizational environment, as they determine patterns of conduct, behavior, performance and productivity. It's important for organizations to study these variables with special emphasis on resource management, the most important of which is the human being, known as human capital. From the collected information, and

according to the questionnaires and their scales, both standardized by international organizations and their professionals team, there are important results to explain some of the phenomena that is happening in the organizational environment, specifically in the company DICOLAIC S.A. in the city of Latacunga. In case of work stress, DIOLAIC S.A. has a low level of stress (60 pts.); on the other hand, in it's individual evaluation, the area that presents an intermediate stress index is the Technological area (12 pts.). For the work climate evaluation, similar results were obtained, on average the organization is within the average standards of work climate (116, 31 pts.) being one of its areas to pay attention to the Job Stability (10,43 pts.) representing an indicator of low average work climate. In addition, through a correlational analysis between the two variables studied, it can be determined that the relationship between them is very weak, i.e. their relationship is very weak, with little influence of one variable on the other.

**Keywords:** Stress; Climate; Illness; Organization; Human Capital; Labor Stability.

## INTRODUCCIÓN

El éxito de toda organización está determinado por diversos factores que influyen directamente sobre la misma, estos en su mayoría dependerán de la gestión de esta; sin embargo, habrá aspectos incontrolables, que forman parte de las amenazas externas que son características del entorno social, dentro del cual, las organizaciones la componen también. La gestión de Talento Humano es uno de los ejes transversales que influye de manera directa sobre la organización como tal, ya que su función principal es captar al personal idóneo, que se ajuste, en gran medida, de acuerdo con un puesto de trabajo y a la necesidad institucional de contar con el mismo. La planificación de objetivos, de metas marcan la trazabilidad, el horizonte, de las organizaciones, por cuanto esto marca el ritmo laboral de las personas que a ellas pertenecen. En síntesis, depende de la gestión idónea de las organizaciones el lograr o no las metas planteadas.

Bajo la misma lógica, las organizaciones, responsables de su capital humano, han optado por gestionar los factores que impidan el crecimiento y desarrollo de estos. En este sentido, las organizaciones tienen la gran responsabilidad de fomentar e implementar cambios propositivos que busquen la mejora continua no solo de sus procesos, de sus finanzas, de su productividad; sino de su gente.

El contexto social, político y económico del país, también influye de manera directa sobre ciertos componentes organizacionales, siendo uno de estos el estrés laboral, que particularmente coexiste con los individuos de manera natural; siendo el causante de muchas complicaciones a nivel salud, e inclusive pérdidas millonarias en las organizaciones, por la baja productividad de la estas.

Ecuador no es la excepción, también ha venido acumulando pérdidas cuantiosas debido a la falta de gestión de estas enfermedades que hacen vulnerables a los seres humanos dentro del entrono organizacional.

En el presente artículo, se pone en manifiesto el estudio de las variables: estrés laboral y clima laboral, en busca de su relacionamiento e influencia sobre los colaboradores. En base al desarrollo de dos capítulos se expondrán las dos variables a un análisis estadístico riguroso, con la finalidad de poder explicar la influencia que una variable tiene sobre la otra, o en su defecto, entender por qué no se relacionan entre sí, es decir entender por qué son independientes.

DICOLAIC S.A. ha manifestado su intención de colaboración con la investigación planteada, ya que se muestran expectantes de conocer ciertos fenómenos que, a la vista de todo el mundo, no son tan perceptibles y que de alguna manera ayudan a explicar muchas de las situaciones que ocurren al interior de las organizaciones.

## **MÉTODOS**

### **Enfoque de la Investigación**

El enfoque investigativo cuantitativo, según Hernández et. al (2014) tiene en cuenta la recolección y procesamiento de datos numéricos, con la finalidad de someter los mismos a varias pruebas estadísticas y verificar si el fenómeno es comprobable, de acuerdo con las hipótesis planteadas, estableciendo pautas de comportamiento y comprobar o negar la veracidad de algunas teorías.

Para la investigación en desarrollo se tiene en cuenta el enfoque cuantitativo, ya que se requiere hacer un análisis situacional o una medición de las variables objeto de estudio, las mismas que se analizarán mediante herramientas numéricas-estadísticas, con la finalidad de brindarle mayor confiabilidad y soporte al trabajo y la discusión que, de este trabajo, pueda obtenerse. Esto nos ayudará a entender los fenómenos que existan o coexistan al interior de la organización estudiada. Así mismo, se explicará y entenderá la relación de influencia que existe entre las variables, de ser el caso, caso contrario se explicará la no relación entre las mismas.

### **Tipo de investigación**

Según Sampieri (2014) los procesos de estudios e investigaciones de carácter descriptivos correlacionales, brindan un sentido muy amplio de información que permita establecer el conocimiento específico y, que, además puedan incluir distintos alcances sobre las etapas de su desarrollo. Así mismo, las investigaciones descriptivas permiten estructurar de mejor manera las investigaciones propuestas por este tipo de investigación.

El presente trabajo de investigación es de carácter descriptivo, puesto que, mediante instrumentos específicos, basados en la comprobación numérica, se consigue medir las variables en estudio para identificar su comportamiento y relacionamiento con otras variables, y a través de ello, poder describir el fenómeno existente, comprobar teorías e hipótesis.

### **Diseño de la Investigación**

El proyecto tiene un diseño cuantitativo no experimental, debido a que, para la medición de las variables, el investigador toma una muestra transversal de la realidad in situ y en desarrollo del fenómeno existente entre las variables en estudio, por cuanto el investigador no influirá sobre las conductas propias de los individuos encuestados, con la finalidad de no manipular o modificar las variables.

Hernández et. al (2014) menciona sobre el tema que se trata de análisis dentro de los cuales podemos modificar o ajustar las variables independientes para observar su efecto sobre otras variables, así podemos ver y entender el comportamiento natural de las mismas para brindar una explicación apegada a la veracidad y a la ciencia.

### **Población y Censo**

**Población:** la población objeto de estudio será la totalidad de los sujetos colaboradores de la empresa DICOLAIC S.A., cuyo valor numérico es de cuarenta y dos (42) colaboradores, cuyo tiempo mínimo de relación laboral con la organización sea de tres (3) meses.

**Inclusión:** La investigación se realizará al personal administrativo y al personal operativo, en representación del total de la fuerza productiva de DICOLAIC S.A.

**Exclusión:** Colaboradores que tengan un tiempo de relación laboral inferior a 3 meses; así mismo se excluyen las personas que tengan licencia de cualquier índole y se encuentren ausentes al momento de aplicados los instrumentos correspondientes.

### **Métodos, técnicas e instrumentos**

**Deductivo:** La presente investigación tiene como propósito el estudio de dos variables, por cuanto se pretende buscar los efectos e influencia que tiene una sobre otra, basados en metodologías estadísticas que resultan ser fundamentales para explicar los fenómenos y así poder conseguir los objetivos planteados dentro de la investigación.

**Estadístico:** Se aplican dos herramientas estadísticas para brindar mayor soporte a la presente investigación; sobre los instrumentos se aplicará el coeficiente del Alpha de Cronbach para verificar la confiabilidad del instrumento; así mismo, para obtener el coeficiente de correlación que existe entre las variables en estudio, se aplica la correlación de Pearson.

**Técnica e instrumento:** La técnica, mediante la cual se hará la recolección de información será la entrevista, mediante la elaboración de un cuestionario tipo Likert, cuya interpretación estará relacionada a una opción de frecuencia o repetibilidad de las acciones y/o situaciones expuestas en las preguntas.

### **RESULTADOS**

Los resultados correlacionales, dependen en gran medida de diversos factores socio demográficos, socio culturales, geográficos, históricos etc., en general dependería del entorno laboral en el que las variables de estudio se encuentren al momento de realizar el estudio transversal, por ejemplo: en entornos laborales administrativas o de oficina, al ser la dinámica distinta con respecto de estudiada en este documento, se encuentra que existe una relación inversa proporcional entre sus variables, es decir: a mejor clima laboral, menor estrés, según Castillo (2017).

Para analizar, entender y explicar el comportamiento de las variables en estudio, es necesario tener en cuenta la influencia que el entorno laboral ejerce sobre la percepción de los fenómenos en la organización, entender el contexto de la misma sobre el cuál estas coexisten; es decir, el comportamiento de la variable estrés, estará determinado en gran medida, por la interacción que existe entre los factores estresores propios del ambiente organizacional; sin embargo, la empresa DICOLAIC S.A. al no tener definida su estructura orgánica ni su estructura funcional en su totalidad, mantiene los cargos y actividades propias del trabajo definidos por la costumbre y la necesidad del momento, más allá de formalizar los mismos mediante gestión documental. De igual modo, aspectos como el liderazgo y la retroalimentación según Paredes (2016) influyen sobre el estrés laboral por conflictos de liderazgo, conflictos tecnológicos y de retroalimentación. No obstante, DICOLAIC S.A. al ser una institución que confía en la organización circular, no promueve la existencia de jerarquías marcadas, ni de liderazgos específicos; por el contrario, todos los colaboradores se encuentran al mismo nivel, sin aspectos preferenciales y con retroalimentación efectiva del grupo. De igual manera, el clima laboral está determinado por la razón de la costumbre de sus trabajadores, tejiendo redes de compañerismo, de apoyo mutuo y de solidaridad. Sin embargo, la situación de su estabilidad laboral, al ser el único factor que permanece alejado del control de la organización es el motivo de preocupación de la mayoría de los propios colaboradores.

### **Análisis de resultados**

#### *Estrés laboral*

Para medir y entender el estrés laboral se ha utilizado la metodología diseñada por la Organización Internacional del Trabajo, en trabajo conjunto con la Organización Mundial de la Salud OMS, las categorías que el instrumento evalúa y estas son:

- Clima Organizacional
- Estructura Organizacional
- Territorio Organizacional
- Tecnología

- Influencia del Líder
- Falta de Cohesión
- Respaldo del Grupo.

Su escala Likert de puntuación es la siguiente:

Tabla 1. Escala Likert, instrumento de medición Estrés Laboral	
Indicador	Interpretación
1	Nunca es fuente de estrés
2	Raras veces es fuente de estrés
3	Ocasionalmente es fuente de estrés
4	Algunas veces es fuente de estrés
5	Frecuentemente es fuente de estrés
6	Generalmente es fuente de estrés
7	Siempre es fuente de estrés

*Nota:* La tabla de interpretación del instrumento medidor de Estrés Laboral, puede ser interpretado en un rango de 1 hasta 7, siendo el primero, un indicador de no existencia del estrés; siendo el último el resultado de la presencia permanente del factor en estudio

Para la calificación e interpretación de los resultados del instrumento aplicado correspondiente, se revisa la tabla de equivalencias a los puntajes totales alcanzados (baremo) y es el siguiente:

Tabla 2. Resultados de la puntuación, instrumento Evaluación del Estrés Laboral OIT-OMS	
Resultados de la puntuación (baremo)	
Nivel de estrés	Puntaje Alcanzado
Bajo nivel de Estrés	> 90
Nivel Intermedio de estrés	91-117
Estrés	118-153
Alto nivel de estrés	154 o más

*Nota:* El baremo correspondiente a la metodología de evaluación de estrés laboral, nos indica los criterios propios del nivel de estrés que las personas puedan percibir y además pueda influir sobre diversos factores dentro del ámbito laboral

Tabla 3. Agrupación de categorías por pregunta	
Agrupación de ítems	Preguntas
Ítem	
Clima Organizacional	1, 10, 11, 20
Estructura Organizacional	2, 12, 16, 24
Territorio Organizacional	3, 15, 22
Tecnología	4, 14, 25
Influencia del Líder	5, 6, 13, 17
Falta de Cohesión	7, 9, 18, 21
Respaldo del Grupo	8, 19, 23

*Nota:* La agrupación de las preguntas, para el procesamiento de las respuestas se desarrolla como la tabla indica.

Tabla 4. Agrupación de categorías	
Agrupación de ítems	Rango de estrés
Ítem	

Clima Organizacional	4-28
Estructura Organizacional	4 a 28
Territorio Organizacional	3 a 21
Tecnología	3 a 21
Influencia del Líder	4 a 28
Falta de Cohesión	4 a 28
Respaldo del Grupo	3 a 21
<i>Nota:</i> Rangos mín. y máx. de estresores dentro del cuestionario	

### Recolección de datos

El instrumento aplicado para medir el estrés laboral consta de un cuestionario con veinte y cinco (25) preguntas con una escala Likert cuyo rango va desde el 1 hasta el 7, indicando, en sus extremos, indicando estos si la frecuencia corresponde a SIEMPRE Y NUNCA es fuente de estrés, respectivamente.

**Tabla 5.** Resultados Análisis Estrés Laboral DICOLAIC S.A.

Área	Valor por área	Interpretación
Total, promedio	67	Bajo Nivel de estrés

*Nota:* El resultado obtenido, de acuerdo con la siguiente tabla, indica el nivel de estrés existente en DICOLAIC S.A.

**Tabla 6.** Resultado Análisis Estrés Laboral DICOLAIC. S.A. por categoría de estudio

Área	Valor por área	Interpretación
Clima Organizacional	11	El área de estudio no muestra cambios ni necesidades de intervención
Estructura Organizacional	8	El área de estudio no muestra cambios ni necesidades de intervención
Influencia del Líder	9	El área de estudio no muestra cambios ni necesidades de intervención
Falta de Cohesión	8	El área de estudio no muestra cambios ni necesidades de intervención
Respaldo del Grupo	11	El área de estudio no muestra cambios ni necesidades de intervención
Tecnología	12	El área tecnológica afecta, en pequeña medida a los trabajadores de DICOLAIC S.A., debido a que muchos trabajos que pueden ser tecnificados, aún se los realiza de forma manual.
Territorio Organizacional	8	El área de estudio no muestra cambios ni necesidades de intervención

*Nota:* La empresa DICOLAIC S.A. muestra según los datos obtenidos mediante el cuestionario, que los trabajadores gestionan muy bien su estímulo de reacción a los factores estresores



Figura 1. Gráfica resumen estrés laboral por categoría

Nota: La gráfica muestra las categorías que se mantienen en un estado de estrés bajo, excepto la categoría de “Tecnología”, cuyos factores obedecen a las tareas designadas y que están estrechamente relacionadas con el ámbito tecnológico, al momento de la operación de cargas, de manejo de sistemas

**Prueba de confiabilidad**

La fórmula de cálculo del coeficiente de Cronbach se determina de la siguiente manera:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$\alpha$ : alfa de cronbach       $V_i$ : Varianza de cada ítem

$V_t$ : Varianza del total       $k$ : número de ítems

Figura 2. Fórmula de cálculo coeficiente de Cronbach

Nota: Ayuda a verificar la confiabilidad que brinda un instrumento de recolección de datos

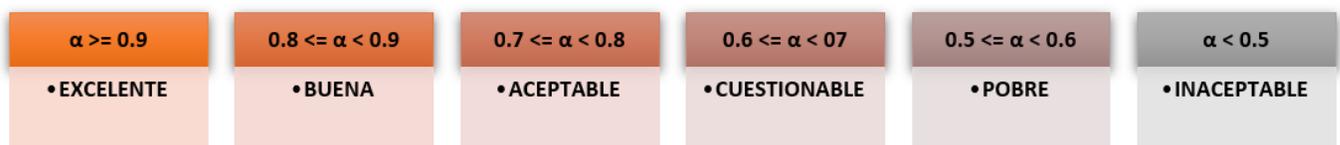


Figura 3. Rangos del Alpha de Cronbach

Nota: La escala de referencia sobre la consistencia interna, determina que un instrumento es eficaz, cuando su coeficiente se encuentra dentro del rango de  $0,7 \leq \alpha < 0,8$  tendrá una equivalencia de ACEPTABLE, entre  $0,8 \leq \alpha < 0,9$  tendrá una equivalencia de BUENA, y  $\alpha \geq 0,9$  tendrá una equivalencia de EXCELENTE

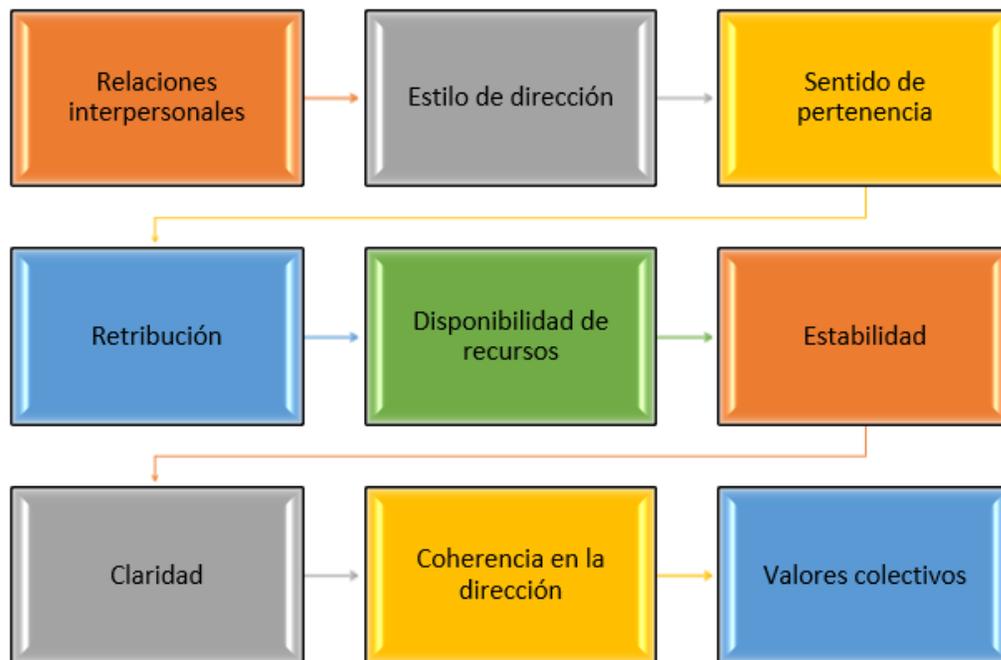
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,811		25	
Análisis Software SPSS (IBM)			
Resumen de procesamiento de casos			
Casos	Válido	N	%
		42	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	42	100,0

**Figura 4.** Estadísticas de fiabilidad instrumento “CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL”

*Nota:* Al análisis estadístico realizado en el Software SPSS (IBM) determina que el valor del coeficiente obtenido de la revisión correspondiente al instrumento aplicado de Clima laboral es bueno, de acuerdo con la escala de consistencia interna

### Clima Laboral

Para la medición del clima laboral se ha utilizado la metodología de Escala de Clima Organizacional o Prueba EDCO, como mencionan sus autores Acero et al. (2015) el cuestionario evalúa el clima organizacional de una institución, implementando un cuestionario basado en 40 ítems que abarcan distintas áreas de estudio, y estas son:

**Figura 5.** Áreas de estudio del Clima Laboral

*Nota:* Las áreas del clima laboral, definen el fenómeno de interrelación entre los colaboradores y los factores inobservables dentro de la organización

El estudio parametrizado de estas categorías, nos aproximan a la realidad del clima laboral institucional.

Así mismo, como prueba de confianza del instrumento, su elaboración y aplicación, se aplicó la herramienta estadística conocida como el coeficiente de Cronbach, o Alpha de Cronbach, recurso que pone en manifiesto numérico la fiabilidad de los datos recolectados, para su posterior procesamiento. Para mayor comprensión de lo expuesto tenemos los siguientes datos recolectados, análisis e interpretación de estos

### Recolección de datos

La recolección de datos se hizo mediante la aplicación del cuestionario anónimo de 40 preguntas, a un universo muestral de 42 personas, de distinto género, edad, cargo, condición socioeconómica y nivel académico distintos. Obteniendo los datos en el documento correspondiente (ver anexo B).

### Resultados del instrumento aplicado

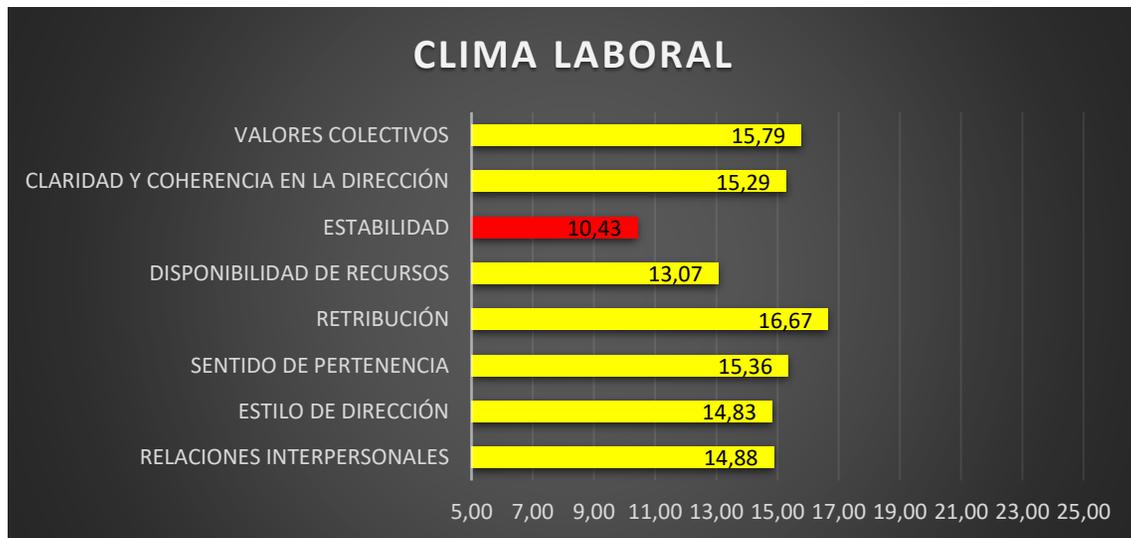
Del instrumento aplicado en la organización DOCILAIC S.A. De Latacunga, se obtuvo un valor correspondiente a 116,31, según el baremo del instrumento, este valor corresponde a un estado PROMEDIO en cuanto al análisis de clima laboral se pueda inferir. Esto representa cierta estabilidad o punto medio de sensación, conformidad, estabilidad, entre otras escalas que evalúa el instrumento. A continuación, se presenta la figura con el análisis del resultado.

Tabla 6. Resultado general evaluación clima laboral DICOLAIC S.A.	
Valor	<b>116,31</b>
Equivalencia	Clima laboral promedio
Interpretación	El clima laboral de DICOLAIC S.A. se encuentra dentro de los parámetros de una medida PROMEDIO, significando que el clima laboral de la organización no representa una necesidad urgente de intervención, sin embargo, existe aún la posibilidad de mejorar aspectos mínimos que se evidencian en las distintas categorías del cuestionario.
<i>Nota:</i> El valor obtenido del cuestionario es de 116,31, equivalente, según el baremo de interpretación de resultados a un estado PROMEDIO, en cuanto a la gestión de su clima laboral.	

Tabla 7. Resultado Análisis Clima Laboral DICOLAIC. S.A. por categoría de estudio		
Categoría	Valor obtenido /25	Interpretación
Relaciones interpersonales	14,88 PROMEDIO	La cohesión grupal de los colaboradores de DICOLAIC S.A., demostrando que las relaciones interpersonales son medianamente buenas, significando que el ambiente laboral es normal.
Estilo de dirección	14,83 PROMEDIO	La relación entre los colaboradores y el jefe, según criterio de los primeros, es estable, se mantiene bajo el orden del respeto y existe confianza en las actividades que se realizan
Sentido de pertenencia	15,36 PROMEDIO	Los colaboradores de DICOLAIC. S.A. están en manifiesta buena relación con la organización y con sus representantes, en cuanto a los beneficios, toma de decisiones y demás, los colaboradores se muestran conformes.
Retribución	16,67 PROMEDIO	La filiación y sentido de pertenencia que DICOLAIC S.A. ha generado, a través del tiempo, se ha fortalecido en cierta medida, debido a que los mismos manifiestan estar en acuerdo con la organización, su gente y sus actividades.
Disponibilidad de recursos	13,07 PROMEDIO	Las instalaciones que DICOLAIC S.A. ofrece a sus trabajadores son las adecuadas para planificar y ejecutar sus actividades propias del giro del negocio. Sin embargo, ciertas herramientas y artículos de trabajo necesitan ser mejorados y/o adquiridos.
Estabilidad	10,43 BAJO	DICOLAIC S.A. ha optado por la inversión en su capital humano, generando fidelidad, confianza, empoderamiento y sentido de pertenencia con la organización, logrando un número mínimo de cambios en su distributivo de personal. Distintos factores han influido sobre este punto, la pandemia de COVID 19, por ejemplo, políticas salariales adversas, políticas tributarias adversas.

Claridad y coherencia en la dirección	15,29 PROMEDIO	La trazabilidad de DICOLAIC S.A. está clara, debido a que muchos de los objetivos se planifican en conjunto con los involucrados en el proceso, mediante consensos se alcanzan metas planteadas.
Valores colectivos	15,79 PROMEDIO	El trabajo en equipo se fomenta y se practica con el personal de DICOLAIC S.A., inclusive fomentando los espacios recreativos necesarios, para la distensión de sus trabajadores.

*Nota:* Las categorías estudiadas, en su mayoría obedecen a un clima laboral promedio, que no representa necesariamente problemas o inconvenientes que alteren su correcto desempeño del cargo y actividades asignadas



**Figura 6.** Gráfica resumen clima laboral por categoría

*Nota:* La gráfica muestra las categorías que se mantienen en un estado promedio, excepto la categoría de “estabilidad”, cuyos factores obedecen a factores exógenos y distantes del control institucional de DICOLAIC. S.A.; como, por ejemplo: COVID 19, políticas salariales, políticas tributarias

Mediante la herramienta numérica Alpha de Cronbach, se comprobó que el instrumento tiene un grado de confianza representativo dentro del parámetro de consistencia interna equivalente a “BUENO”, con un coeficiente igual a  $\alpha=0,880140$ ; lo que significaría que los datos obtenidos mediante el instrumento cuestionario son confiables y se apegan a la necesidad objetiva de la investigación.

Estadísticas de fiabilidad instrumento: “ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL”			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,880		40	
Resumen de procesamiento de casos			
Casos		N	%
Válido		42	100,0
Excluido		0	,0
Total		42	100,0

**Figura 7.** Análisis Software SPSS (IBM)

*Nota:* Al análisis estadístico realizado en el Software SPSS (IBM) determina que el valor del coeficiente obtenido de la revisión correspondiente al instrumento aplicado de Clima laboral es bueno, de acuerdo con la escala de consistencia interna

### Correlación de Pearson

Es una prueba numérica estadística que se utiliza para analizar la relación existente entre dos variables estudiadas o medidas por intervalos o por razón. Esta herramienta también es conocida como coeficiente producto-momento. Este se obtiene a partir de la medición y muestreo de dos variables.

Su fórmula de cálculo está determinada de la siguiente manera:

$$r_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N}$$

Donde:

r = Coeficiente de Pearson

x = variable uno

y = variable dos

Zx = Desviación estándar de la variable uno

Zy = Desviación estándar de la variable dos

N = Número de datos

### Interpretación de Correlación de Pearson

Valor	Resultados de la puntuación (baremo)	Interpretación
-1,00		Correlación negativa perfecta
-0,90		Correlación negativa muy fuerte
-0,75		Correlación negativa considerable
-0,50		Correlación negativa media
-0,25		Correlación negativa débil
-0,10		Correlación negativa muy débil
0,00		No existe correlación alguna entre las variables
+0,10		Correlación positiva muy débil
+0,25		Correlación positiva débil
+0,50		Correlación positiva media
+0,75		Correlación positiva considerable
+0,90		Correlación positiva muy fuerte
+1,00		Correlación positiva perfecta

*Nota:* El baremo corresponde al coeficiente encontrado de correlación

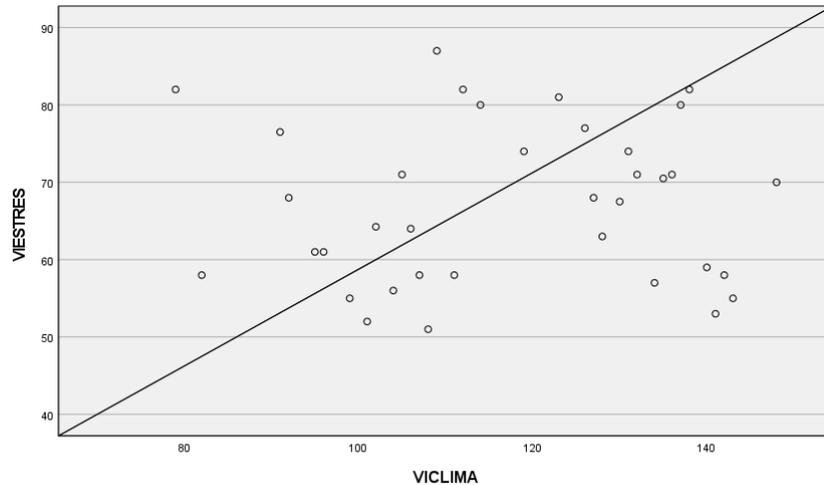
		VIESTRES	VICLIMA
VIESTRES	Correlación de Pearson	1	,026
	Sig. (bilateral)		,869
	N	42	42
VICLIMA	Correlación de Pearson	,026	1
	Sig. (bilateral)	,869	
	N	42	42

**Figura 8.** Análisis Software SPSS (IBM)

*Nota:* La prueba estadística de correlación entre las variables estrés y clima laboral, manifiestan que no existe correlación alguna entre las variables representados por un coeficiente de 0,026; además su nivel de significancia nos señala que no existe ninguna relación entre las variables estudiadas

### Interpretación de Resultados

No existe correlación existente entre las variables estrés y clima laboral, debido a que la percepción de los individuos dentro de la organización, según los datos numéricos obtenidos, no presentarían cuadros de estrés considerables, así como no es perceptible esa influencia sobre el clima laboral. Por cuanto la presencia o ausencia de estrés no modifica el clima laboral propiamente dicho, como se menciona en su componente teórico. Se puede decir, además, que el estrés no afecta la visión del clima laboral, porque son componentes individuales en el imaginativo del ser humano y de la organización.



**Figura 9.** Gráfico de dispersión entre las variables Estrés y Clima Laboral

*Nota:* El gráfico de dispersión indica la relación positiva con poca influencia y un nivel de significancia que nos indicaría que no existe relación

### CONCLUSIONES

La conceptualización de las variables permitió, que dentro de la investigación se distingan los distintos factores que coexisten dentro de un macro contexto llamado organización, dentro de la cual los recursos existentes están en la obligación de interactuar de manera dinámica y, en algunos casos de manera complementaria. La gestión tanto del estrés como del clima laboral son una parte esencial en el establecimiento de objetivos y en el logro de metas.

Una vez finalizada la investigación, se puede determinar que el estrés laboral es un componente cíclico que actúa sobre los seres humanos de manera natural, aun cuando este no se encuentre expuesto a los factores estresores típicos del ambiente laboral, sino que forman parte del diario vivir de las personas. Así mismo en DICOLAIC S.A. se ha logrado identificar que la variable correspondiente a estrés laboral permanece en un estado promedio, es decir: que los trabajadores no manifiestan sentir estrés laboral, cuanto los indicadores numéricos nos permiten observar. Además, en el análisis interpretativo por áreas correspondientes al estrés, podemos identificar que existe un único índice representativo que demuestra, cuando menos, preocupación sobre la tecnología, situación que puede interpretarse como la poca tecnificación que muchos de sus procesos necesitan, específicamente con las funciones de quienes operativizan los mismos.

Del clima laboral podemos inferir que es un punto de interés de todas las organizaciones en materia de gestión del talento humano, debido a sus múltiples aristas dentro de las cuales pone en manifiesto la interacción del ser humano con un entorno propiamente laboral. Del análisis efectuado en el presente documento científico, podemos inferir que: DICOLAIC S.A. presenta un valor promedio en relación con su clima laboral, es decir no es perjudicial para sus trabajadores, bajo percepción de estos. Sin embargo,

un área del clima laboral resalta como la única que expresa una realidad al interior de la organización y que no es ajena al ambiente social externo, esta es la percepción de estabilidad laboral; en este sentido la discusión surge desde varias aristas que no obedecen únicamente al sector empresarial propio, sino a sus elementos exógenos que son incontrolables por las organizaciones; conocidas también dentro de la metodología FODA, como amenazas.

Previa medición estadística de confiabilidad de los datos obtenidos para su análisis e interpretación se puede inferir que las variables estudiadas tienen comportamientos individuales e independientes, es decir, el estado del estrés laboral en los trabajadores no depende del estado del clima laboral; esto en el caso específico de DICOLAIC. S.A.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda, hacer más extensivos los recursos bibliográficos, debido a que las tendencias con respecto de la variable estrés, debido a la influencia que este factor tiene sobre el ser humano, así mismo es objeto de estudio general, por ejemplo: dentro del campo de las ciencias de la salud, más no es exclusivo del ámbito organizacional.

Sobre la variables estrés se recomienda hacer un estudio mucho más profundo con un abordaje clínico, debido a que la población con la que se trabajó desconocen el concepto y el cuadro clínico de esta enfermedad, por cuanto frente a diverso efecto psicosomático, le brindan la caracterización de ser estrés; es decir, los dolores musculares, los dolores de cabeza o cefaleas, son atribuibles al estrés, según los sujetos de la investigación; sin necesidad de que estrictamente estos signos y síntomas sean producto del estrés. Además, se recomienda realizar una charla introductoria sobre el aspecto teórico de las enfermedades, para contextualizar la aplicación del instrumento. Así mismo se deberá buscar un espacio de tiempo y un ambiente idóneo para la aplicación del cuestionario; esto con el fin de solventar dudas y preguntas referentes al cuestionario.

Sobre la variable clima organizacional, se recomienda socializar tanto al sector administrativo, como al sector operativo, debido a que la interacción de estos dos crea un canal comunicacional que permite la canalización de ideas de mejora, de la realidad paralela que existe dentro de una misma organización.

Para futuras investigaciones sobre la misma temática, se recomienda trabajar sobre la base de un estudio longitudinal, es decir tomar una muestra del fenómeno en el futuro y compararla con la muestra aquí presentada. En el espacio y tiempo que ha tenido lugar esta investigación, las variables no han manifestado tener relación alguna, sin embargo, en el futuro pueden llegar a tener cierto tipo de influencia la una sobre la otra; de este modo podremos medir el impacto que una variable ha tenido sobre la otra, y sobre todo poder explicar el fenómeno del estrés en los seres humanos que, como seres biológicos, estamos sometidos a constantes cambios con el trascurso del tiempo y bajo diversos factores.

## REFERENCIAS

1. Acero, Y., Echeverri, L., Lizarazo, S., Quevedo, A. & Sanabria, V. (2015). Evaluación de clima laboral -Escala EDCO [Ficha técnica del instrumento, Santafé de Bogotá, D.C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz]. Archivo digital. [https://pdfapple.com/compress-pdf.html?queue\\_id=63f99fdd421873e5448b471b](https://pdfapple.com/compress-pdf.html?queue_id=63f99fdd421873e5448b471b)

2. Aguayo Daza E. (2021). El estrés laboral y su influencia en la satisfacción laboral del personal del área de higiene del Gobierno Municipal de Esmeraldas [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas]. Repositorio Digital PUCE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2584/1/Aguayo%20Daza%20Edgar.pdf>

3. Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=CLIMA+LABORAL&ots=o\\_HBv1Csh4&sig=058T6f7yhdLtxr4VPdXwH\\_y1vAo#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=CLIMA+LABORAL&ots=o_HBv1Csh4&sig=058T6f7yhdLtxr4VPdXwH_y1vAo#v=onepage&q&f=false)

4. Cabanilla Guerra, M., Villalva Medina, C., & Bravo Acosta, O. (2023). Clima laboral y dirección estratégica de empresas: caso de estudio. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(1), 485-490. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3563/3505>

5. Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación*, 13(1), 214-226. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019>

6. Castillo, K., (2017). Relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores contratados por locación de servicios del Gobierno Regional de Ancash Sede Central -2017 [Tesis para obtener el grado de maestro en Gestión Pública]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11947/castillo\\_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11947/castillo_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

7. Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 15 de noviembre, 2004, <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISI%C3%93N-584.-INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf?x42051>

8. Diario Crónica (2022, septiembre 24). Diario Crónica, Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador. <https://cronica.com.ec/2022/09/24/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-laboral-en-ecuador/>

9. Espinoza, A., Pernas, I., y Gonzales, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697-717. <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>

10. Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M., Méndez, S. & Mendoza, C., (2014). Metodología de la Investigación. McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

11. Holmes TH, Rahe RH. (1967). The social readjustment rating scale. *J Psychom Res*. <https://www.sciencedirect.com/sdfe/pdf/download/eid/1-s2.0-0022399967900104/first-page-pdf>

12. Ismael Andrés Albán Marañón (2018) Estudio de relación ente el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de producción de una industria de Tungurahua: caso PRODEGEL S.A.[Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Digital PUCE. <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2379>

13. La Hora (2022, enero 7). Diario La Hora, Estrés laboral deja pérdidas de \$1,6 millones al día en Ecuador. La Hora. <https://www.lahora.com.ec/pais/salud-mental-agotamiento-estres-laboral-costo-economia/>

14. Lazarus R S. (1986). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 10-114. <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>

15. Liseth Marianela Onofre Pérez (2019) Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito,

en el año 2019 [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Digital UASB. <http://hdl.handle.net/10644/8191>

16. Mejía, C., Chacón, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S. y García-Espinosa, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>

17. Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020, 17 de agosto). Salud Ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

18. Paredes Alfaro L. (2016). Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía de insumos profesionales INSUPROF Cía. Ltda. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Digital UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>

19. Ramón Rodríguez C. (2018). Estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca-2018 [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/773/TESIS%20CARMEN%20RAMÓN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

20. Selye H. (1960). La tensión en la vida (el estrés). Compañía General Fabril Editora

21. Vallejo Ron R. (2022). El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral, un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Digital UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf>

22. Vidal, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

## **FINANCIACIÓN**

Ninguna.

## **CONFLICTO DE INTERESES**

Ninguno.

## **CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA**

*Conceptualización:* Alex Javier Velásquez Beltrán, Lisseth Paulina Cajilema Tobar, Luis Patricio González Ruiz.

*Curación de datos:* Alex Javier Velásquez Beltrán, Lisseth Paulina Cajilema Tobar, Luis Patricio González Ruiz.

*Análisis formal:* Alex Javier Velásquez Beltrán, Lisseth Paulina Cajilema Tobar, Luis Patricio González Ruiz.

*Metodología:* Alex Javier Velásquez Beltrán, Lisseth Paulina Cajilema Tobar, Luis Patricio González Ruiz.

*Supervisión:* Alex Javier Velásquez Beltrán, Lisseth Paulina Cajilema Tobar, Luis Patricio González Ruiz.

*Validación:* Alex Javier Velásquez Beltrán, Lisseth Paulina Cajilema Tobar, Luis Patricio González Ruiz.

*Visualización:* Alex Javier Velásquez Beltrán, Lisseth Paulina Cajilema Tobar, Luis Patricio González Ruiz.

*Redacción - borrador original:* Alex Javier Velásquez Beltrán, Lisseth Paulina Cajilema Tobar, Luis Patricio González Ruiz.