

# Revista Internacional de **PIENSO** en Latinoamérica

Revista de divulgación cuatrimestral del  
Programa de Investigación en Salud Ocupacional, A.C.



Año: 6  
Periodo: mayo - agosto 2024  
Número: 18

**PIENSO** en Latinoamérica  
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

---




# Directorio

## COMITÉ EDITORIAL

Manuel Pando Moreno PhD  
Carolina Aranda Beltrán PhD  
Tania Fernanda Elizalde Núñez Psic.  
Nydia Teresa Pando Amezcua Lic.  
Idalia López Valerio Lic.

## COMITÉ CIENTÍFICO

---

Walter Varillas Vilches   
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú  
Ana Carolina Reynaldos Quintero  
Universidad Católica del Maúle, Chile.  
Sergio Milano  
Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela  
Ana María Gutiérrez Strauss  
Universidad de la Guajira, Colombia  
Carlos José Chavera Bianchi  
PIENSO en Latinoamérica, Argentina.  
Francisco Díaz Mérida   
Universidad Especializada de las Américas, Panamá  
Francisco López Barón  
Asociación de Expertos en Psicología Aplicada –  
AEPA, España  
María de los Ángeles Carrión García  
Asociación de Expertos en Psicología Aplicada –  
AEPA, España  
Santiago Gascón Santos  
Universidad de Zaragoza, España  
Juan Eduardo Lara Sotomayor  
Universidad Central de Ecuador  
Ángel Verdesoto Galeas  
PIENSO en Latinoamérica, Ecuador  
Concepción Georgina Espinal Almonte  
Instituto Tecnológico de Sto. Domingo, República Dominicana  
Silvia Graciela León Cortés  
Universidad de Guadalajara, México  
Raquel González Baltazar   
Universidad de Guadalajara, México  
Mónica Isabel Contreras Estrada  
Universidad de Guadalajara, México

Cecilia Colunga Rodríguez  
Universidad de Guadalajara, México  
Sara Adriana García Cueva  
Universidad de Guadalajara, México  
Ma. Del Refugio López Palomar  
Universidad de Guadalajara, México  
Carolina Aranda Beltrán  
Universidad de Guadalajara, México  
Maryam Pando Amezcua  
PIENSO en Latinoamérica, México  
Pedro Reynaga Estrada  
Universidad de Guadalajara, México  
Dellanira Ruiz de Chávez Ramírez  
Universidad Autónoma de Zacatecas, México  
Gilberto Arellano Pérez  
PIENSO en Latinoamérica, México  
José Luis Calderón Mafud  
Universidad Autónoma de Colima, Mexico  
Raúl Flores Carrillo  
Universidad de Guadalajara, México  
Nora Gray Gariazzo  
Universidad Católica de Chile  
Sarai Pando Amezcua  
PIENSO en Latinoamérica, México  
Mauricio González Ing.

REVISTA INTERNACIONAL DE PIENSO EN LATINOAMÉRICA, Año 6, No.18, mayo - agosto 2024, es una publicación trimestral editada por PIENSO, A.C. Calle Isla Cancún 2234B, Col. Jardines de San José, Guadalajara, C.P. 44950, Tel: +52 33 36452582, [www.piensoenlatinoamerica.org](http://www.piensoenlatinoamerica.org), [piensoac@yahoo.com.mx](mailto:piensoac@yahoo.com.mx). Editor responsable: Manuel Pando Moreno. ISSN 2594-2077, otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Impresa por ABC Impresiones, Calle Pedro Moreno 640, Col. Centro, C.P. 44100, Guadalajara, Jalisco.



PIENSO en Latinoamérica es constituido como una asociación civil el 11 de septiembre del 2000 en Guadalajara, Jalisco, México; el Programa de Investigación EN Salud Ocupacional (PIENSO,A.C) es una unidad de profesionales que trabajan en equipos interdisciplinarios contribuyendo a generar conocimiento científico en el campo de la Salud Ocupacional, a transmitirlo a través de la formación recursos humanos especializados en la materia, y ponerlos a disposición para individuos, instituciones y empresas (públicas o privadas) para que sirva como información estratégica en la adecuada gestión en políticas de salud, seguridad e higiene en ambientes de trabajo, y que conlleven a la mejora de la salud de los trabajadores en Latinoamérica.

La misión de PIENSO A.C. se constituye por:

- Generar, difundir y aplicar el conocimiento sobre la problemática de la gestión y prevención de riesgos laborales, calidad de vida y salud de los trabajadores en Latinoamérica.
- Ofertar capacitación continua, así como formar especialistas en el ámbito de la gestión e investigación en Salud Ocupacional.
- Ofertar servicios de investigación, asesoría, consultoría, apoyo técnico y de capacitación en materia de gestión de riesgos laborales a organismos sociales, instituciones y empresas en Latinoamérica.

Y dentro de ella se constituye la creación de la REVISTA INTERNACIONAL PIENSO que tiene como objetivo el colaborar en difundir el conocimiento desarrollado en materia de salud ocupacional.

## PRESIDENTE

Manuel Pando Moreno

Los conceptos y opiniones expresados en los artículos son responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen a nuestra Asociación Civil.

Se autoriza la reproducción citando la fuente.

# Índice

- 3** EDITORIAL  
**Equilibrio y Sostenibilidad para la Flexibilidad en el Trabajo.**  
Calderón Mafud, José Luis
- 8** CARTA AL EDITOR  
**La sinergia organizacional y la teoría transaccional del estrés en teletrabajo**  
Elizalde-Núñez, Tania Fernanda
- 10** **Factores psicosociales en Docentes Universitarios de México. Durante el período post pandémico.**  
Rivera-Rodríguez Leslie Gpe., Anaya Velasco Ana y Mercado Ramírez, Miguel Alfonso.
- 24** **Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la ONG. Compassion International extensión Cayambe-Ecuador.**  
Benavides Benavides Diego Andrés, Sarabia López Luis Edmundo, Tipán Sigcha David Oswaldo
- 40** **Validación del Cuestionario para la evaluación del Estrés Laboral**  
López Palomar Ma. Del Refugio, Quijano Cuevas Mariana y Gómez González Oscar
- 50** **Tecnoestrés en los/as docentes de Educación Inicial, General Básica y Bachillerato General Unificado.**  
Sarabia López Luis Edmundo, Morillo Tapia John Jairo, Colunga Rodríguez Cecilia, Sarabia Cruz Dorila Victoria, Tipán Sigcha David Oswaldo
- 62** Convocatoria

## Equilibrio y Sostenibilidad para la Flexibilidad en el Trabajo.

José Luis Calderón Mafud

En el contexto ocupacional convergen numerosas disciplinas con distintas finalidades. Cuando se registran cambios económicos, tecnológicos o sociales, el trabajo adquiere nuevas dimensiones y se investiga su impacto en la salud o la productividad. Durante siglos, el trabajo había consistido en estar físicamente en un sitio, para desempeñar actividades y producir bienes o servicios, bajo la supervisión de un jefe. A partir de la década de 1980, este paradigma se modificó en cuanto al espacio y el tiempo para el trabajo. Este fenómeno llamado flexibilidad, se implantó como una estrategia de aprovechamiento de recursos y beneficios. Los mercados globales y estructuras organizacionales descentralizadas, facilitaron que aparecieran estas disposiciones y se mantuvieran en aumento.

Posteriormente, las innovaciones en Tecnologías de Información y Comunicación facilitaron la dispersión del trabajo flexible. Sin embargo, frente a las consecuencias negativas del trabajo remoto, muchas compañías como HP, Yahoo, Best Buy, Honeywell, Bank of America, e IBM restringieron rápidamente sus políticas de trabajo flexible. Argumentaban que el trabajo *"lado a lado"* era necesario para que la empresa se convirtiera en *"el mejor lugar para trabajar"*, ya que los empleados necesitaban estar en la oficina *"para colaborar y conectarse"* o *"para construir una cultura más sólida de compromiso y colaboración"* (Bal e Izak, 2021; Hill et al., 2008; Putnam, Myers y Gailliard; Perlow y Kelly, 2014).

A partir de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la pandemia por COVID-19 en 2020, la transición a espacios de trabajo descentralizados y remotos, conectados por tecnologías se ha difundido y ha permeado en muchos sectores industriales, comerciales y de servicios. (Buchanan, Aslaner, Adelstein, MacKenzie, Wold y Gorr (2021).

La naturaleza del tema es central para la investigación en salud ocupacional y en general para muchas disciplinas. Después de cuatro años del experimento global no planificado del trabajo remoto, organizaciones de todo tipo lo han adoptado como medida de resiliencia, o para aprovechar las ventajas de la tecnología para realizar innumerables tareas, que pasan desde practicar cirugías, realizar ventas hasta la operación de equipos mineros. En nuestros días, las organizaciones se han integrado en complejas redes de relaciones, y para mejorar su efectividad, han creado nuevas formas de trabajo, lo que ha demostrado tener profundas implicaciones para los empleadores y empleados.

La flexibilidad en el trabajo es una estrategia organizacional para adaptarse a mercados hipercompetitivos. Se ha definido como la capacidad de los empleados para tomar decisiones que influyen en cuándo y dónde trabajan (Allen, Johnson, Kiburz y Shockley, 2013); en la práctica su implementación aún está llena de ambigüedades, debido a que se entremezclan la perspectiva y beneficios de los

---

Correspondencia:  
Universidad de Colima  
joseluis\_calderon@uclm.mx

empleados y los empleadores. En cualquier caso, el trabajo flexible, incluye beneficios o consecuencias negativas, cuando el equilibrio entre intereses y necesidades se inclina a uno u otro extremo.

Esta editorial busca exponer reflexiones que guíen a los investigadores, académicos y consultores a construir aplicaciones respecto a los cambios en el trabajo. El tema central es la flexibilidad en el trabajo y el objetivo es plantear un equilibrio entre las implicaciones negativas y positivas, con el bienestar como paradigma y la psicología laboral como construcción teórica.

Desde el enfoque de la psicología laboral, las investigaciones recientes y tendencias en el campo ocupacional han puesto bajo el foco aspectos que exponemos a continuación:

Primero, nos hemos planteado entender los efectos diferenciales de la flexibilidad espacial y temporal. Las dimensiones espaciales (poder trabajar en espacios diferentes al centro de trabajo) y temporal (asociada a los momentos del día en que la persona destina tiempo para trabajar) se han usado recurrentemente para su análisis debido a sus efectos diferenciados en la salud de las personas.

Segundo, aunque el estrés sigue siendo un constructo esencial de la salud en el contexto laboral, en un mundo complejo, factores como el compromiso y el apoyo social ofrecen una perspectiva más compleja tanto a nivel individual como colectivo sobre la experiencia laboral. Por ejemplo, el uso de tecnologías de información que permiten trabajar en cualquier momento y lugar, podrían alterar significativamente la identidad social, interfiriendo con el tiempo personal y familiar y vinculando de manera ineludible la vida de los empleados con su trabajo.

Numerosas investigaciones han demostrado que el apoyo social en el trabajo mejora el rendimiento

y el compromiso, además de ser crucial para la salud mental en general. La capacidad de los empleados para ofrecer y recibir apoyo puede mitigar el estrés y mejorar el bienestar, creando entornos laborales más resilientes y adaptables (Hoeven y Zoonen, 2023). Los teóricos del bienestar y estrés laboral han evidenciado que los recursos sociales, como el apoyo, juegan un papel crucial como amortiguadores de las demandas laborales, generando beneficios tanto a nivel individual como organizacional (Bakker, 2022).

En ese sentido, la flexibilidad en el lugar de trabajo, aunque ofrece ventajas significativas, también puede complicar las conductas de ayuda debido a la distancia temporal y espacial entre empleados. La disminución de las interacciones físicas limita la capacidad de los trabajadores para ofrecer y recibir apoyo, esencial para el aprendizaje, la inclusión y el bienestar laboral. Esta falta de interacción puede afectar negativamente el compromiso laboral y la confianza en las habilidades y conocimientos de los empleados (Hoeven y Zoonen, 2023).

Por otro lado, el papel de la comunicación en el comportamiento organizacional y las relaciones humanas es fundamental. Se sabe que la comunicación en sistemas abiertos va más allá de la mera transmisión de información, pues también refleja las emociones y pensamientos de las personas, influyendo en la cultura y las dinámicas interpersonales. La flexibilidad en el trabajo añade nuevas dimensiones a este proceso, al introducir la comunicación asincrónica y hacer de la comunicación una tarea más compleja, lo que ha evidenciado efectos adversos y ha colocado a la comunicación en el orden de la carga de trabajo, más que en una función social.

Las expectativas y normas relacionadas con el uso de tecnologías de comunicación juegan un papel crucial en cómo estas herramientas afectan el bienestar de los empleados. La tecnología puede facilitar la coordinación y la percepción de control sobre el

trabajo, pero también puede generar expectativas de disponibilidad constante que afectan negativamente el bienestar (Hoeven y Zoonen, 2023).

Estudios muestran que tener control sobre la comunicación y el trabajo flexible (Smartworking) puede ser un recurso valioso en el contexto de la flexibilidad laboral, ayudando a los empleados a regular el uso de las tecnologías y mantener un equilibrio entre trabajo y vida personal (Angelici y Profeta, 2024). La flexibilidad temporal y espacial tienen efectos distintos sobre el comportamiento de ayuda y el compromiso laboral, además de que tener elevados niveles de control sobre el trabajo (flexible jobcrafting) genera incrementos en la productividad, el manejo del tiempo y el bienestar.

Desde la óptica de las organizaciones como sistemas colectivos, la capacidad de adaptarse y resistir a cambios incesantes es una prioridad, porque los grupos de interés (accionistas, colaboradores, comunidad, proveedores y clientes) pueden ver desequilibrados sus intereses por un cambio tecnológico, un riesgo biosanitario o un aumento en los volúmenes de producción. Por ello, nuestro planteamiento sostiene que la cultura organizacional, es el principal recurso para afrontar la variabilidad y complejidad de las demandas del trabajo. Su relevancia radica en que una cultura efectiva consiste en la capacidad colectiva de establecer relaciones de ayuda recíproca, a través de la comunicación abierta, lo cual brinda cohesión e identidad colectiva.

Desde nuestra perspectiva, son necesarios estudios que expliquen y describan, en qué condiciones ergonómicas, psicosociales y de higiene se mantiene la salud de los empleados. Además, investigar condiciones y estrategias que fomenten el empoderamiento, el apoyo social y mantengan el compromiso de los empleados, bajo el contexto de la flexibilidad implicará profundizar en diferentes

contextos ocupacionales y sectores industriales para entender sus consecuencias potenciales, asumiendo que la flexibilidad laboral es percibida positivamente por empleados de algunos sectores y eleva su calidad de vida (Girish, Lee, Lee, Olya, 2022)

Entre las muchas aplicaciones, el desarrollar normativas y políticas que regulen el uso de tecnologías de comunicación para mantener conexiones efectivas entre colegas y un fuerte compromiso con el trabajo, pueden y deben ser evaluados bajo evidencias para lograr su mejora continua. Es esencial que se incluyan formas de facultamiento que faciliten a los empleados tener control sobre las prácticas comunicativas, para beneficiarse de la flexibilidad laboral sin comprometer su bienestar, así como regulaciones apropiadas para mantener la aportación de conocimientos a la organización.

Finalmente, se busca replantear el papel del liderazgo organizacional, incorporando una comprensión profunda del equilibrio en el bienestar, la salud física y mental, así como en su momento se adoptó a la motivación o a la transparencia como estrategia. El discurso de sostenibilidad que actualmente moviliza la estrategia de las empresas tiene como ejes la descarbonización y ayudar a mitigar la pobreza, sin embargo, el contexto de deshumanización del trabajo con el uso de la IA y robots, para la comunicación y tomar decisiones deben orientar a investigadores a plantearnos hipótesis concretas para problemas reales, que generen soluciones basadas en evidencias experimentales o en proyectos de investigación-acción participativa. A los líderes y empleadores a asumir sin condiciones, la salud humana como recurso social no renovable.

En conclusión, en el contexto laboral moderno, la flexibilidad en el trabajo como la capacidad de trabajar desde diferentes ubicaciones y en horarios no convencionales ofrece beneficios y riesgos para el bienestar. Las interacciones físicas reducidas en

ese contexto, pueden dificultar la formación de relaciones de apoyo, esenciales para mantener el compromiso y la productividad, sugiriendo la necesidad de estrategias que fomenten estas dinámicas en un entorno flexible. Y por otro lado, facilitan la autonomía en el trabajo aumentando la calidad de vida en el trabajo (Girish, Lee, Lee, Olya, 2022).

El liderazgo equilibrado y la regulación participativa del uso de tecnologías de comunicación son fundamentales para maximizar los beneficios de la flexibilidad laboral. Es imperativo continuar investigando las condiciones y estrategias que fomenten el apoyo social y mantengan el compromiso de los empleados. Los estudios futuros deben centrarse en identificar las mejores prácticas

para garantizar la salud integral de los empleados, mientras se aprovechan los beneficios de la flexibilidad. Asimismo, el desarrollo de hipótesis concretas y soluciones basadas en evidencias experimentales o en proyectos de investigación-acción participativa será crucial para abordar los desafíos del trabajo flexible en la era de la IA y la robótica.

La flexibilidad en el trabajo presenta una oportunidad valiosa para mejorar la productividad y el bienestar, siempre y cuando se gestione de manera equilibrada y se apoye con estrategias organizacionales adecuadas. La investigación continua y el liderazgo efectivo serán esenciales para aprovechar plenamente las ventajas de esta tendencia mientras se minimizan sus riesgos potenciales.

---

## Referencias

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel psychology*, 66(2), 345-376.
- Angelici, M., & Profeta, P. (2024). Smart working: work flexibility without constraints. *Management Science*, 70(3), 1680-1705.
- Bal, P. M., & Izak, M. (2021). Paradigms of flexibility: A systematic review of research on workplace flexibility. *European Management Review*, 18(1), 37-50. <https://doi.org/10.1111/emre.12423>
- Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: state of the field. *Career Development International*, 27(1), 36-53.
- Girish, V. G., Lee, J. Y., Lee, C. K., & Olya, H. (2022). Smart working in the travel agencies and employees' quality of life. *Tourism Review*, 77(4), 989-1008.
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., ... & Casper, L. M. (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. *American sociological review*, 79(3), 485-516.
- ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2023). Helping others and feeling engaged in the context of workplace flexibility: The importance of communication control. *International journal of business communication*, 60(1), 62-83.

Jeffrey Hill, E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work and Family*, 11(2), 149-163.

Putnam, L. L., Myers, K. K., & Gailliard, B. M. (2014). Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions. *Human relations*, 67(4), 413-440.

Perlow, L. A., & Kelly, E. L. (2014). Toward a model of work redesign for better work and better life. *Work and Occupations*, 41(1), 111-134.

## La sinergia organizacional y la teoría transaccional del estrés en teletrabajo

Tania Fernanda Elizalde-Núñez

En los últimos años, el teletrabajo ha tomado una gran relevancia, sobre todo a partir de la pandemia por COVID-19. Si bien es conocido que el teletrabajo conlleva muchos beneficios para la empresa y otros tantos para la y el trabajador, es importante profundizar, en el contexto actual, qué tan favorecedor continuarían resultando, por ejemplo, el tipo de comunicación o la flexibilidad que se ofrece, pues para algunas personas puede contribuir al equilibrio de la vida laboral con la vida familiar, pero, para otras, esta misma flexibilidad o sistema de comunicación podría conllevar un estado de mayor estrés y fatiga mental si no se cuenta con las herramientas adecuadas para la gestión, afectando el bienestar personal. Es así como el teletrabajo puede mostrarse ambivalente: ni totalmente beneficioso, ni completamente perjudicial.

En este contexto y bajo esta premisa, las organizaciones con esta modalidad de trabajo pueden generar estrategias que favorezcan el apoyo y cooperación entre colaboradores, independientemente del lugar en el organigrama. De esta manera, el trabajo deja de percibirse como una carga o tarea individual, entendiéndose como el objetivo colectivo en la organización, a pesar de la distancia física. La sinergia organizacional nos habla de estos esfuerzos de colaboración y ayuda mutua dentro de las organizaciones, evitando el aislamiento o división en los equipos de trabajo,

situación que puede darse con cierta facilidad en el teletrabajo. Así mismo, se encarga de fortalecer las relaciones laborales, ayudando además al cumplimiento de metas y objetivos en conjunto.


En teletrabajo, dicha sinergia puede lograrse por medio de estrategias organizacionales enfocadas en fomentar un entorno de respeto y empatía, que finalmente, impulsadas desde la organización, aumentan el sentido de pertenencia. Diversas investigaciones han mostrado que el apoyo social laboral ayuda a la disminución del estrés frente a las dificultades del trabajo, mientras que en el teletrabajo podría ayudar a disminuir también el sentimiento de aislamiento.

De la mano de la sinergia organizacional podríamos situar la teoría transaccional del estrés, ya que, de acuerdo con esta, el estrés surge de la interacción entre las condiciones internas y externas del individuo; de esta interacción es de donde surge la evaluación y reacción que el individuo muestra ante ciertas circunstancias. La teoría transaccional del estrés no sólo toma en cuenta las herramientas del individuo para enfrentarse a los desafíos, sino que, además, toma en cuenta el entorno y el significado que esta combinación genera. Aplicado al teletrabajo, fácilmente el ambiente puede percibirse estresante, en el momento que se sienta algún tipo de deficiencia en las herramientas que se necesitan para llevar a cabo la tarea. Estas herramientas no se limitan al equipo tecnológico, sino que incluyen las condiciones de

trabajo físicas del lugar, cuestiones ergonómicas y psicosociales.

Esta teoría pone énfasis en conocer cómo es que la persona percibe el desafío, así como los recursos que tiene disponibles para enfrentarlo. Si un teletrabajador percibe que cuenta con el apoyo y recursos necesarios para afrontar la tarea que se le encomienda, percibirá su entorno laboral como menos o nada estresante. Partiendo del conocimiento de la percepción del teletrabajador en cuanto a desafíos y herramientas, se puede llegar más fácilmente a una intervención eficaz, que disminuya los estresores, al mismo tiempo que genere y refuerce la sinergia organizacional, mejorando el bienestar, tanto individual como colectivo en el entorno de trabajo a distancia.

En conclusión, la sinergia organizacional y la teoría transaccional del estrés pueden ofrecer soluciones, de manera complementaria, para los desafíos que se enfrentan en la actualidad las personas teletrabajadoras; promoviendo la colaboración y apoyo entre el equipo de trabajo y todos los miembros de la organización.



# Factores psicosociales en Docentes Universitarios de México. Durante el período post pandémico.

Rivera-Rodríguez Leslie Gpe.,  
Anaya Velasco Ana y Mercado  
Ramírez Miguel Alfonso.

## Resumen

Uno de los desafíos que enfrentan los trabajadores académicos en México, en el contexto post-pandémico, es la adaptación a nuevas modalidades de enseñanza, como la educación a distancia. Los académicos cambiaron repentinamente sus métodos de enseñanza y aprendieron a utilizar plataformas digitales. Esto ha generado estrés y ansiedad en algunos casos, requiriendo un esfuerzo adicional. Para la realización de este estudio, se utilizó un cuestionario autoadministrado como instrumento de recolección de datos, el cual incluyó escalas de medición de variables psicosociales, sociodemográficas y laborales a 150 trabajadores académicos, estos completaron los cuestionarios de forma voluntaria y anónima. Los datos fueron analizados con distintas pruebas estadísticas. Los resultados mostraron que existe un nivel de riesgo alto, resultando dos categorías: exigencias laborales (82.7%) y remuneración del

rendimiento (52%). Los resultados arrojan en nivel medio: condiciones del lugar de trabajo (62%), carga de trabajo (52.7%), contenido y características de la tarea (85.3%), papel laboral y desarrollo de carrera (52%) e interacción social y aspectos organizacionales (57.3%). Así mismo, se encontró una fuerte relación entre los factores psicosociales en el trabajo docente con diversas categorías sociodemográficas y laborales: estado civil, categoría laboral, carga horaria y turno de trabajo. Estos hallazgos sugieren la importancia de implementar programas de capacitación y autocuidado que permitan al personal gestionar el estrés laboral, promover un ambiente de trabajo favorable y fomentar el apoyo social entre los docentes universitarios.

## Palabras Clave

Factores psicosociales; riesgo psicosocial; docentes; post pandemia.

---

Leslie Gpe. Rivera-Rodríguez. Estudiante del Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional. Departamento de Administración. Centro Universitario de Ciencias Económico-Administrativas. Universidad de Guadalajara <https://orcid.org/0000-0002-4885-2160>. [leslie.rivera@academicos.udg.mx](mailto:leslie.rivera@academicos.udg.mx)

Ana Anaya Velasco. Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Departamento de Promoción, Preservación y Desarrollo de la Salud. Centro Universitario del Sur. Universidad de Guadalajara. <https://orcid.org/0000-0003-1137-9645>

Miguel Alfonso Mercado Ramírez. Doctor en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Departamento de Salud Pública Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara.

## Abstract

One of the challenges that academic workers in Mexico face in the post-pandemic context is adaptation to new teaching modalities, such as distance education. Academics had to suddenly change their teaching methods and learned to use digital platforms. This has generated stress and anxiety in some cases, requiring additional effort. To carry out this study, a self-administered questionnaire was used as a data collection instrument, which included scales for measuring psychosocial, sociodemographic, and labor variables to 150 academic workers, who completed the questionnaires voluntarily and anonymously. The data were analyzed with different statistical tests. The results showed that there is a high level of psychosocial risk, identifying two categories: work demands (82.7%) and performance remuneration (52%). At the medium risk assessment level, the

following are identified: workplace conditions (62%), workload (52.7%), content and characteristics of the task (85.3%), job role and career development (52%) and social interaction and organizational aspects (57.3%). A strong association was also identified between psychosocial factors in teaching work with various sociodemographic and work categories: marital status, work category, workload, and work shift. These findings suggest the importance of implementing training and self-care programs that allow staff to manage work stress, promote a favorable work environment, and foster social support among university teachers.

## Keywords

Psychosocial factors; risk psychosocial; teachers; post-pandemic.

## Introducción

La seguridad laboral y la salud ocupacional van más allá de la ausencia de riesgos físicos en el entorno de trabajo; también implican el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores. Los autores Ahmad, Sattar y Nawaz (2016), determinan que la salud y la seguridad ocupacional se encarga del “estudio de los factores que influyen en la salud de los trabajadores en sus lugares de trabajo, anticipando, reconociendo, evaluando y controlando los peligros” (p. 1).

En el período post pandémico, provocado por el virus del COVID-19, se han generado cambios en todos los ámbitos de la sociedad. Los individuos alrededor del mundo se vieron en la necesidad de adaptarse a nuevas condiciones de vida, priorizando las necesidades básicas. Por ello, en diversos sectores productivos y de prestación de servicios, se modificaron las condiciones y características del trabajo, con el propósito de garantizar la economía (Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL, 2021).

Debido a estas nuevas condiciones productivas, el sector educativo no estuvo exento de estos cambios y los trabajadores de la educación en ámbitos públicos y privados se enfrentaron a retos sin precedentes, mismos que les obligaron a adaptarse a las nuevas modalidades de enseñanza, además de lidiar con las implicaciones sociales y emocionales que este nuevo contexto trajo consigo. Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2022), más de 1500 millones de estudiantes y sus docentes en todo el mundo se vieron afectados por el cierre de escuelas, obligando a la transición hacia la educación a distancia y, posteriormente, a una adaptación híbrida en el retorno a las aulas. De acuerdo con un informe del Banco Mundial

(2021), los sistemas educativos en América Latina, incluido México, han experimentado un aumento en la desigualdad y una disminución en el rendimiento académico, atribuido en parte a la presión ejercida sobre los docentes durante la crisis sanitaria y el período posterior.

Con base en los datos anteriores, se determina la importancia del presente estudio, de analizar los factores psicosociales que impactan a los docentes universitarios en una Institución Pública de Educación Superior en el Estado de Jalisco, con datos precisos y generalizables, y relacionarlos con los datos sociodemográficos y laborales. Este estudio no solo contribuye al entendimiento de las condiciones laborales y de salud de los docentes, sino que también ofrece recomendaciones prácticas para mejorar su calidad de vida y, en consecuencia, la calidad educativa en las Universidades Públicas del país.

## Factores Psicosociales

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, definen los factores psicosociales como: “aquellas interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, involucra las capacidades, necesidades, cultura y la situación personal del trabajador, lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo” (OIT-OMS, 1984). Es decir, todos los seres humanos en el desarrollo de las actividades económicas, se encuentra expuesto a una serie de condiciones que van ligadas a la organización y la conjugación de estas y otras cuestiones personales, lo que determinará la existencia de un impacto, ya sea positivo (factores psicosociales), o negativo (riesgos psicosociales) (Kalimo et al., 1988).

Artículos recientes sustentan su investigación en el concepto generado por estos referentes pioneros del constructo, tanto organismos internacionales como autores clásicos, fortaleciendo la vigencia del mismo (Calderón y Pando, 2017; Pando et al., 2019; Anaya et al., 2021).

Los trabajadores académicos han enfrentado el reto de adaptarse al entorno digital, posterior a la pandemia por COVID-19, desarrollando competencias tecnológicas esenciales para la enseñanza a distancia. A través de diversas capacitaciones, muchos docentes lograron superar las carencias tecnológicas. Sin embargo, un estudio reveló una polarización en cuanto a estas habilidades (Castro-Aeschbacher et al., 2022). Algunas instituciones y algunos docentes se encuentran preparados en términos de infraestructura y manejo de plataformas digitales, mientras que otras, con menos recursos y capacitación en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), enfrentan deficiencias significativas

La población con en la que se desenvuelve esta investigación, se caracteriza por la implementación de la modalidad presencial enriquecida, que combina a la semana una sesión presencial, con una duración aproximada de dos horas y una sesión virtual asincrónica, misma que consiste en la retroalimentación de las actividades que se les asigna a los alumnos por medio de las plataformas educativas digitales oficiales para la institución (Classroom, e-cursos), y que puede llevar de dos a 4 horas, ya que los grupos se encuentran compuestos por al menos 45 alumnos.

De esta forma, la sobrecarga de trabajo y la falta de recursos adecuados para la enseñanza han contribuido a la disminución de la satisfacción laboral, afectando la motivación y el rendimiento de los docentes (Alanis y Oropeza, 2022; Mera-Ángeles, 2023; Mohamed, 2024). La situación que

afrontan los docentes frente a este contexto post pandémico es preocupante, refleja una crisis en el ámbito de la salud laboral de este sector. Diversos estudios, se han realizado bajo esta nueva modalidad virtual del trabajo docente, identifican similitudes en las condiciones de trabajo con la población objetivo del presente. Para los trabajadores académicos, las nuevas condiciones laborales han repercutido en la calidad de vida y bienestar de los trabajadores de la educación (Marsollier y Expósito, 2021; Mohamed, 2022; Alanis y Oropeza, 2022; Mohamed, 2024).

La necesidad de adaptarse a la tecnología, modificaciones en la metodología de enseñanza, así como la carga emocional e incertidumbre por el cambio, han generado una exposición constante a diversos riesgos psicosociales, lo cual se traduce en un ambiente laboral altamente estresante. Un Informe del INEGI (2023), termina por evidenciar la problemática: el 62% de los docentes experimentan niveles elevados de estrés, asociados principalmente a la carga administrativa, la presión por cumplir con los estándares académicos y la falta de apoyo institucional. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) destacó que un 38% de los profesores universitarios presentan síntomas de agotamiento emocional, una de las dimensiones del síndrome de burnout, el cual es un fenómeno en crecimiento en el ámbito educativo (IMSS, 2023). Recientemente, el Consejo Ciudadano para la Seguridad y Justicia de la Ciudad de México, informó en mayo del 2024, que en promedio 21 docentes solicitan apoyo psicológico ante afectaciones emocionales.

En la actualidad, la salud mental, el bienestar y la calidad de vida de los docentes universitarios ha cobrado una relevancia significativa, debido a los múltiples roles y responsabilidades que desempeñan en el ámbito educativo. Algunos estudios realizados a personal académico en México, identifican que en las Universidades Públicas, donde las condiciones

laborales suelen ser más exigentes y los recursos limitados, los riesgos psicosociales son altos. Estos riesgos se asocian, además, a ciertas variables sociodemográficas, entre las que destaca el género (Sánchez et al., 2020; Hernández-Escobedo, et al., 2022).

En un estudio comparativo de tipo transversal, realizado en dos universidades, una en México y otra en Argentina, analizaron factores psicosociales y sus efectos en la salud de los docentes. Entre los factores más relevantes, se identificaron las exigencias laborales, destacándose las jornadas laborales que superan las 48 horas semanales, el uso constante de computadoras y el trabajo en días de descanso, reportados por ambas instituciones. El estudio concluye con un perfil de daños a la salud, caracterizado por la presencia de fatiga, distrés, trastornos musculoesqueléticos, trastornos del sueño, cefalea y depresión (Martínez et al., 2023). Estos hallazgos son un llamado de atención sobre los factores psicosociales y las consecuencias en la salud de los maestros, esta fotografía de dos contextos laborales refleja determinantes que dejan de manifiesto los riesgos psicosociales a los que están expuestos.

Por otro lado, en un estudio cualitativo realizado en trabajadores académicos que trabajan bajo el esquema de retribución económica por hora, se analiza la precariedad y las condiciones laborales de este grupo. Siendo de tipo analítico-descriptivo, se relacionaron tres dimensiones: condiciones laborales, experiencias en la práctica docente y las perspectivas de futuro. Este estudio reporta la participación de docentes con más de dos años de experiencia y que se encontraban activos. Los entrevistados reportan que su trabajo no es valorado, en las universidades privadas se identificó mayor carga de trabajo, así como una vigilancia constante al trabajo y manifestaron que no hay un

trato respetuoso, incluso se reportaron amenazas de parte de los coordinadores de programas (Acosta y Rivera-Huerta, 2018).

En estas condiciones laborales, bajo el régimen de retribución por hora, la incertidumbre es una constante, e inminentemente se presentan pensamientos sobre la falta de certeza laboral, condición que se agravó debido a la pandemia, impactando de igual forma con consecuencias económicas y organizativas, generando ansiedad y preocupación entre el personal académico. Las adaptaciones repentinas a la enseñanza en línea, los cambios en las políticas institucionales y la inseguridad en cuanto a la estabilidad del empleo son factores que contribuyen a esta incertidumbre, afectando tanto la salud mental como el bienestar general de los docentes (Corica, 2020).

En el contexto de una universidad pública mexicana, los retos se multiplican debido a la constante lucha por recursos financieros, la elevada matrícula estudiantil y las demandas administrativas (Romero y Laborín, 2018). La realización de este estudio permitió la identificación de las particularidades y necesidades de los docentes de esta Institución, buscando proporcionar una base sólida de esta realidad y posibilite el cambio en las mismas.

## Material y métodos

Este estudio se diseñó como una investigación cuantitativa correlacional transversal, enfocada en analizar los factores psicosociales que afectan a los docentes universitarios en una universidad pública del Estado de Jalisco, México. El enfoque cuantitativo es adecuado para este tipo de investigación porque permite la recolección y el análisis sistemático de datos numéricos para identificar patrones y relaciones entre variables (Creswell, 2014).

La población objetivo del estudio estuvo constituida por docentes universitarios de una Institución Pública del Estado de Jalisco. Se empleó un muestreo aleatorio simple para seleccionar una muestra representativa de 150 trabajadores. Este método de muestreo es apropiado cuando se desea que cada individuo de la población tenga la misma probabilidad de ser seleccionado, garantizando así la representatividad y minimizando sesgos (Kerlinger y Lee, 2002).

Para recabar la información se realizó un cuestionario electrónico que recabó datos sociodemográficos y laborales, así mismo, la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico, que es un instrumento validado, confiable con un alfa de Cronbach de 0.9 y ampliamente reconocido en la literatura (Silva, 2006, adaptado por Pando-Moreno, et al., 2016). Este cuestionario, se compone de 59 ítems, que se desarrolla en siete categorías: “condiciones en el lugar de trabajo”, “carga de trabajo”, “contenido y características de la tarea”, “exigencias laborales”, “papel y desarrollo de carrera”, “interacción social” y “aspectos organizacionales”, y “remuneración del rendimiento”. Utiliza una escala de evaluación de tipo Likert con puntuación de 0 (nunca) a 4 (siempre). El puntaje evalúa en tres categorías: bajo, medio y alto.

Los datos recopilados se analizaron utilizando técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales. Se empleó la herramienta estadística de software estadístico SPSS para realizar análisis, incluyendo: análisis descriptivo y correlacional de los datos recabados, obteniendo medidas de frecuencia, porcentaje y Chi-cuadrado.

#### *Consideraciones Éticas*

El estudio se llevó a cabo siguiendo los principios éticos de la investigación con seres humanos, conforme a la Ley General de Investigación de Salud

en Materia de investigación para la salud en México (2014), artículo 17, que clasificó la presente como Riesgo I. Obteniendo el consentimiento firmado de su participación voluntaria en la investigación, así mismo, los docentes participantes fueron informados de los objetivos de la investigación, al igual que su derecho a retirarse del estudio en el momento que lo desearán.

#### *Participantes*

Se contó con la participación de personal académico de una universidad pública del Estado de Jalisco, México. La muestra estuvo compuesta por 150 participantes y se obtuvo una participación equilibrada en cuanto al género, es decir, se contó con la participación de hombres del 48% (f=72) y mujeres del 52% (f=78). La mayoría de los participantes tienen el estado civil de casado con el 54.7%, (f=82). Respecto a la edad, se destacan dos grupos predominantes: aquellos comprendidos entre los 40 y 49 años, con 34.7% (f=52), así como los situados en el rango de 50 a 59 años, con el 32.7% (f=49). En cuanto al nivel de formación académica, es preponderante el de maestría, con el 55.3% (f=83). En lo que respecta a la antigüedad en la institución, se identifican dos rangos significativos: de 10 a 19 años, con 32% (f=48) y de 20 a 29 años, con 31.3% (f=47). Sobre la categoría laboral, la mayoría de los participantes son “Profesores Docentes Asignatura B”, con el 63.3% (f=95). Resulta importante mencionar que el 44% de los participantes (f=66), no reciben ningún tipo de apoyo económico o reconocimiento por parte de ninguna institución. Respecto a la carga horaria, el rango más reportado es de 40 a 48 horas semanales, con el 44.6% (f=67). (Tabla 1)

**Tabla 1**  
*Datos Sociodemográficos*

Género	Femenino		Masculino	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
	72	48	78	52
Estado civil	Soltero		Casado	
	43	28.7	82	54.7
Edad	40 a 49 años		50 a 59 años	
	52	34.7	49	32.7
Categoría laboral	Asignatura “B”		Asignatura “A”	
	95	63.3	25	16.6
Nivel de formación	Maestría		Doctorado	
	83	55.3	64	42.7
Antigüedad	10 a 19 años		20 a 29 años	
	32	48	47	31.3

Nota: Elaboración propia.

## Resultados

Los resultados obtenidos para la evaluación de factores psicosociales en la población de académicos de nivel superior (Tabla 2), revelan un panorama complejo en diversas dimensiones relacionadas con las condiciones laborales y entorno organizacional. A continuación, se presentan estos resultados de forma detallada.

En la categoría de “condiciones del lugar de trabajo”, se identifica un nivel de riesgo medio, lo cual manifiesta que las condiciones físicas, de iluminación, aseo, y herramientas de trabajo, no son percibidas como las idóneas, es decir, este grupo de trabajadores percibe que las mismas no facilitan la realización de sus labores (62%,  $f=93$ ).

Respecto a la categoría de “carga de trabajo” se encontró riesgo alto (52.7%,  $f=79$ ), lo cual indica que al menos la mitad de la población encuestada, percibe una baja o alta carga de trabajo, así como, la necesidad de realizar actividades laborales durante los fines de semana, entre otros datos, que se agrupan en esta categoría.

Sobre la categoría de “contenido y características de la tarea”, se identifica en un nivel de riesgo alto (85.3%,  $f=128$ ). En esta categoría los ítems cuestionan si las actividades laborales que realizan son percibidas como repetitivas, si el trabajo posibilita el desarrollo de habilidades, así mismo, considera si la percepción respecto a los cambios laborales es repentina, cabe señalar, que existen más cuestionamientos en esta categoría, sin embargo, estos son los más relevantes para el estudio.

Continuando con otra de las categorías, se identificó en “exigencias laborales” un nivel de riesgo alto (19.3%,  $f=29$ ), nivel de riesgo medio (57.3%,  $f=86$ ), lo cual deja como manifiesto la percepción de los participantes, sobre el uso de la verbalización, esfuerzos visuales prolongados, posturas forzadas, así como exigencias relacionadas con la productividad y competitividad de los docentes participantes.

En la categoría “papel laboral y desarrollo de carrera” se obtuvo una evaluación con un nivel de riesgo medio (52%,  $f=78$ ), seguido de nivel alto (48%,  $f=72$ ), los participantes del estudio consideran que

tienen dificultad alta para el uso de programas de cómputo, así como, una falta de correspondencia entre el puesto de trabajo y expectativas personales, falta de oportunidades de promoción laboral y falta de capacitación y/o apoyo para mejorar su formación.

Siguiendo con esta información, en la categoría de “interacción social y aspectos organizacionales” los encuestados indicaron un nivel de riesgo alto (57.3%, f=86). Dejado de manifiesto su percepción respecto a la falta de apoyo social entre los compañeros de trabajo, que contrasta con la necesidad de trabajar en grupos académicos; falta de

claridad en los sistemas de evaluación al desempeño y los sistemas de control de personal; así como una limitada participación en la toma de decisiones.

Por último, respecto a la categoría de “remuneración del rendimiento” indicó la prevalencia de un riesgo alto (52%, f=78), seguido de riesgo medio (31.3%, f=47), lo cual indica que la población encuestada está inconforme con el salario que percibe por la realización de su trabajo, una baja satisfacción con el sistema de pensiones y los programas de estímulos económicos.

**Tabla 2**  
*Factores Psicosociales*

Categorías	Alto		Medio		Bajo		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Condiciones del lugar de trabajo	56	37.3	93	62	1	0.7	150	100
Carga de trabajo	71	47.3	79	52.7	---	---	150	100
Contenido y características de la tarea	21	14	128	85.3	1	0.7	150	100
Exigencias laborales	124	82.7	26	17.3	---	---	150	100
Papel laboral y desarrollo de la carrera	72	48	78	52	---	---	150	100
Interacción social y aspectos organizacionales	29	19.3	86	57.3	35	23.3	150	100
Remuneración del rendimiento	78	52	47	31.3	25	16.7	150	100

Nota:Elaboración propia.

Continuando con la presentación de los resultados, se realizó el análisis inferencial de variables sociodemográficas y laborales con relación a los resultados de la evaluación a los factores psicosociales (Tabla 3), teniendo como base la prueba paramétrica Chi-cuadrado. Bajo la aplicación de la prueba paramétrica Chi cuadrado, con base al nivel de significancia  $p < 0.05$ , en el cual el valor acepta la hipótesis nula, se encuentra que con un valor de significancia con distintas variables, entre las que se encuentran “estado civil”, con las categorías de análisis de los Factores Psicosociales en el Trabajo Académico: “carga de trabajo” ( $p = 0.037$ ), “exigencias del lugar de trabajo” ( $p < 0.001$ ), “papel laboral y desarrollo de carrera” ( $p = 0.017$ ), “interacción social” ( $p = 0.013$ ), “remuneración del rendimiento” ( $p < 0.001$ ).

De la misma forma, se realizó la prueba con la “categoría laboral”, misma que dio como resultado nivel de significancia para algunas dimensiones de la categoría, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula. Se identifican los resultados con los Factores Psicosociales en el Trabajo Académico: “condiciones del lugar de trabajo” ( $p < 0.001$ ), “papel laboral y desarrollo de carrera” ( $p = 0.044$ ), “interacción social y aspectos organizacionales”

( $p < 0.001$ ) y “remuneración del rendimiento” ( $p < 0.001$ ).

En el mismo orden de ideas se identificó relación con la “carga horaria frente a grupo” realizándose la prueba paramétrica Chi cuadrado, con base al nivel de significancia  $p > 0.05$ , en el cual, al igual que en las anteriores, también el valor acepta la hipótesis nula, con los Factores Psicosociales en el Trabajo Académico: “condiciones del lugar de trabajo” ( $p = 0.015$ ), “carga de trabajo” ( $p < 0.001$ ), “contenido de la tarea” ( $p = 0.049$ ), “exigencias del lugar de trabajo” ( $p = 0.006$ ), “papel laboral y desarrollo de carrera” ( $p < 0.001$ ), “remuneración del rendimiento” ( $p = 0.023$ ) e “interacción social y aspectos organizacionales” ( $p = 0.003$ ).

Por último, en la variable “turno de trabajo” indicando en los resultados valores que determinan la posibilidad de aceptar la hipótesis nula e indican que los Factores Psicosociales en el Trabajo Académico con las categorías “carga de trabajo” ( $p = 0.046$ ), “interacción social y aspectos organizacionales” ( $p = 0.023$ ) y “remuneración del desempeño” ( $p < 0.001$ ) (Tabla 3). Es decir, la carga de trabajo, la interacción social y aspectos organizacionales, y la remuneración del desempeño se relacionan al turno que los trabajadores cubren en su jornada laboral.

**Tabla 3***Categorías Socio Laborales y Demográficas Vs. FPS*

		<i>CLT</i>	<i>CT</i>	<i>CoT</i>	<i>ELT</i>	<i>PLyDC</i>	<i>ISyAO</i>	<i>RR</i>
<i>Estado civil</i>	$x^2$		28.251		18.781	11.999	19.292	28.251
	<i>P</i>		0.037		<0.001	0.017	0.013	<0.001
<i>Categoría laboral</i>	$x^2$	52.81				18.730	66.193	52.865
	<i>P</i>	<0.001				0.044	<0.001	<0.001
<i>Carga horaria frente a grupo</i>	$x^2$	15.765	30.657	7.880	12.612	27.194	19.841	9.550
	<i>P</i>	0.015	<0.001	0.049	0.006	<0.001	0.023	0.003
<i>Turno de trabajo</i>	$x^2$		11.312				32.479	6.164
	<i>P</i>		.342				0.023	<0.001

Nota: Elaboración propia.

## Discusión

Se identificaron prevalencias en niveles altos de evaluación de riesgo para los factores psicosociales de: “exigencias laborales”, “papel laboral y desarrollo de carrera” y remuneración del rendimiento”, estos resultados se asemejan a los identificados en otros artículos que identifican entre sus resultados, riesgos altos para “ “exigencias de trabajo”, “sobrecarga de trabajo”, “falta de recursos adecuados a la enseñanza”, identificando una disminución en la satisfacción y motivación laboral, así como en el rendimiento docente (Alanis y Oropeza, 2022; Mohamed, 2024).

En el estudio realizado por Acosta y Rivera-Huerta (2018), se identifica precariedad en las condiciones, las experiencias, la práctica y perspectivas sobre el futuro laboral de los docentes participantes. Estos investigadores concluyen que en la percepción de la población docente, su trabajo no es valorado, hay una sobre vigilancia, no hay trato respetuoso y existen amenazas laborales. Lo cual coincide con este estudio, donde se identifica un nivel de medio en cinco de las siete categorías: “condiciones del lugar de trabajo”, “carga de trabajo”, “contenido y características de la tarea”, “papel laboral y desarrollo de carrera” e “interacción social y aspectos organizacionales” con porcentajes que superan el 50% de los participantes y alcanzan en algunos casos el 86%.

Los resultados de la prueba paramétrica de Chi-cuadrado, aplicada a la variable de “carga horaria frente a grupo”, resultó relevante con relación a los factores psicosociales, así como, “estado civil”, “categoría laboral” y “turno de trabajo”, estudiados en la población, indicando como en otros estudios, que las condiciones laborales han tenido un impacto significativo en el bienestar de los trabajadores. (Marsollier y Expósito, 2021; Mohamed, 2024).

## Conclusiones

En conclusión, los resultados muestran que los académicos de nivel superior presentan riesgos significativos en todas las categorías de los factores psicosociales relacionadas con sus condiciones laborales y entorno organizacional. La carga de trabajo, el contenido y características de la tarea, las exigencias laborales, el papel laboral y desarrollo de carrera, la interacción social y aspectos organizacionales, así como la remuneración del rendimiento, son áreas de preocupación que requieren atención inmediata, dado que la constante exposición a las mismas genera afecciones a la salud física y mental de los docentes.

La investigación realizada por los investigadores Romero y Laborín et al. (2018) evidencia la necesidad de implementar acciones concretas para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores del sector académico, reduciendo los riesgos psicosociales y promoviendo un ambiente laboral saludable y satisfactorio.

Los resultados del estudio, donde se identifica el nivel de riesgo psicosocial alto en esta población académica, así como la relación con diversas variables sociodemográficas y laborales, sugieren la necesidad de implementar medidas preventivas y correctivas para abordar los riesgos identificados, por ejemplo: la redistribución de tareas, la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal, el fomento de un clima laboral positivo y la revisión de las políticas de remuneración, en otras. Además, es importante promover la comunicación abierta y la participación de los académicos en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo, así como brindarles apoyo y recursos para desarrollar sus habilidades y potencial profesional.

Por lo tanto, es necesario que las instituciones académicas implementen medidas y políticas de

prevención de riesgos psicosociales que atiendan las necesidades y promuevan el bienestar en los trabajadores académicos, promover programas de apoyo y bienestar para sus trabajadores, así como la orientación para mejorar las condiciones laborales, promoviendo equilibrio entre la vida personal y laboral, fomentar el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, así como proporcionar herramientas y recursos para gestionar el estrés y promover la salud mental.

Además, es importante que se realicen evaluaciones periódicas de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, a fin de identificar áreas de mejora y diseñar intervenciones específicas para abordar los problemas detectados. También es fundamental brindar capacitación y sensibilización a los trabajadores y directivos sobre la importancia de la salud mental en el entorno laboral y promover una cultura organizacional que valore el bienestar emocional y psicológico de todos los empleados.

### **Limitaciones y sugerencias del estudio**

Una de las limitaciones del presente estudio es el uso de cuestionarios autoadministrados, puede introducir sesgos de respuesta. Este estudio se realizó en una Institución educativa pública de Jalisco, por lo cual los resultados pueden no representar otras regiones y/o contextos.

Para investigaciones futuras se debería considerar la realización de estudios longitudinales, para evaluar la evolución de los factores psicosociales y su impacto en el tiempo. De igual forma, sería útil ampliar la investigación a otras regiones o contextos, para contar con una visión más completa y representativa. Se considera necesario desarrollar más estudios con esta población, donde se busque analizar los efectos de los factores de riesgo psicosocial identificados en la presente, por ejemplo, el estudio del síndrome de burnout.

---

### **Referencias**

- Acosta, A., & Rivera-Huerta, R. (2018). Un acercamiento a la condición laboral de los docentes universitarios en México: entre la estabilidad y la precariedad. En *Desigualdad y pobreza* (págs. 383-413). Universidad Autónoma Metropolitana. Obtenido de <https://www.puees.unam.mx/sapa/dwnf/147/3>. Acosta-Abril\_2018\_UnAcercamientoALaCondicionLaboral.pdf
- Ahmad, I., Sattar, A., & Nawaz, A. (2016). Occupational health and safety in industries in the developing world. *Gomal Journal of Medical Science*, 14(4), 223-228.
- Alanis, A. & Oropeza, M. (2022). Lo externo de la gestión educativa en el ser docente. *Revista CoPala. Construyendo Paz Latinoamericana*, 7(5). 1-13. <http://revistacopala.net/index.php/ojs/article/view/162>
- Anaya-Velasco, A., Luna-Chávez, E. A., Ramírez-Lira, E. & Díaz-Patiño, D. G. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática. *Psicumex*, 11(1), 1-27. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-59362021000100118](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-59362021000100118)

Aranda-Beltrán, C., Pando-Moreno, M. & Ronquillo, J. (2014). Confiabilidad y validez de una guía de identificación sobre factores psicosociales en trabajadores mexicanos de diversos giros laborales. *Rev Iber Psic CyT*, 7 (1), 25-38.

Calderón-Mafud, J. y Pando-Moreno, M. (2017). Liderazgo negativo, riesgo psicosocial y salud en el trabajo. En M. Pando (Compilación). *Temas de investigación en salud ocupacional* (pp. 71-92). México: PIENSO.

Castro-Aeschbacher, M., Montoya-Gálvez, E., & Salas-Pulido, M. (2022). Transformación de las actividades de enseñanza-aprendizaje de lo presencial a lo virtual en educación superior y de las competencias digitales docentes a partir de la pandemia por COVID-19. *Ciencia y Frontera*. 3(1).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe*. Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

Corica, J. L. (2020). Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*. 23(2), 255-272. <https://www.redalyc.org/journal/3314/331463171013/html/>

Grupo Banco Mundial (2021). Se debe actuar de inmediato para hacer frente a la enorme crisis educativa en América Latina y el Caribe. Comunicado de prensa. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/03/17/hacer-frente-a-la-crisis-educativa-en-america-latina-y-el-caribe>

Hernández-Escobedo, G., Arredondo-Soto, K., Vázquez-Vargas, A., Borquez-Rodríguez, E. & Villanueva-Vargas, F. (2022). Perspectiva de género en la enseñanza universitaria, un factor psicosocial olvidado. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*. 4(2). 33-50. [https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia\\_Investigacion/article/view/8488](https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/8488)

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2023). Estrés laboral. <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). Estadísticas a propósito del día mundial de la salud mental. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/saludmental0.pdf>

Kalimo, R., El-Batawi, M & Cooper, C. L. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS.

Kerlinger, F. N. & Lee, H. B. (2002). *Foundations of Behavioral Research*. Wadsworth.

Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud (2014). Obtenido de [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_LGS\\_MIS.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf)

Marsollier, R. G. & Expósito, C. D. (2021). Riesgos y salud ocupacional en el empleo público: Un análisis de perfiles psicosociales. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*. 55(1). <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1206>

Martínez, S., Ramírez, L., & Martín, M. (2023). Exigencias laborales y daños en la salud en dos universidades Latinoamericanas: México y Argentina. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 31(2), 1-17. <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfce/article/view/7159>

Mohamed-Amar, R. & Mohamed-Amar, H. (2022). Síndrome de burnout en el docente universitario en tiempos de COVID-19. *Revista de Investigación de Humanidades y Ciencias Sociales*, 22 (1), 139-158. <https://doi.org/10.54789/rihumso.22.11.22.8>

Mohamed Amar, R. & Mohamed Amar, H. (2024). Desgaste profesional docente en Educación Superior post pandemia COVID-19. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*. 25(1). 159-178. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=581977608007>

Pando-Moreno, M., Varillas, W., Aranda, C. Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del “Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo” en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-377. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S102555832016000400008&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S102555832016000400008&script=sci_abstract)

Pando-Moreno, M., Gascón, S., Varillas, W. & Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia Unemi*. 12(29). 1-8. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/html/>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2022). La pandemia de COVID-19 ha afectado a más de 1500 millones de estudiantes en el mundo. <https://coronavirus.onu.org.mx/la-pandemia-de-covid-19-ha-afectado-a-mas-de-1500-millones-de-estudiantes-en-el-mundo>

OIT-OMS, C. M. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Medicina del Trabajo*. 9na. Reunión.

Romero, M. & Laborín, J. (2016). Calidad de vida en docentes de educación pública superior. *Revista Educación y Humanismo*, 17(29), 205-224. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/2359>

Sánchez, M., Martínez, A., Torres, R., de Agüero, M., Hernández, A., Benavides, M., Rendón, V. & Jaimes, C. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: Una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*, 21(3), 1-24. <https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/a12.pdf>

Silva Gutiérrez, B. (2006). Factores psicosociales y desgaste profesional en académicos. Universidad Autónoma de México. (2023). México: Alarmantes cifras de estrés laboral. [https://unamglobal.unam.mx/global\\_revista/mexico-alarmanentes-cifras-de-estres-laboral/F](https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmanentes-cifras-de-estres-laboral/F)

# Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la ONG. Compassion International extensión Cayambe-Ecuador.

Benavides Benavides Diego Andrés,  
Sarabia López Luis Edmundo,  
Tipán Sigcha David Oswaldo

## RESUMEN

La investigación determinó el índice de correlación entre Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la ONG Compassion International. La investigación se caracteriza por tener un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y transversal tuvo la participación de 40 trabajadores en la ciudad de Cayambe durante el último trimestre del año 2020. La investigación se desarrolla teóricamente en el marco de la Psicología Organizacional Positiva y los estudios de Fred Luthans. Para medir el Capital Psicológico se utilizó el cuestionario PCQ-24, y

para medir el Compromiso Organizacional se utilizó la escala de Meyer y Allen. Como conclusión se obtuvo que el índice de correlación entre ambas variables fue 0.34 lo que significa una correlación baja, positiva y directa, indicando que el estado psicológico positivo de los trabajadores puede abonar en la generación de un vínculo fuerte entre persona y organización.

**PALABRAS CLAVE:** PSICOLOGÍA POSITIVA, CAPITAL PSICOLÓGICO, COMPROMISO ORGANIZACIONAL, ORGANIZACIONES.

## ABSTRACT

The research determined the correlation index between the Psychological Capital and the Organizational Commitment in NGO workers of Compassion International. The research is characterized by having a quantitative approach, of non-experimental and transversal design, with the participation of 40 workers in the city of Cayambe during the last quarter of the year 2020. The research is developed theoretically within the framework of Positive Organizational Psychology and the studies of Fred Luthans. For the Psychological Capital, the PCQ-24 questionnaire and the Meyer and Allen

scale for Organizational Commitment were used. As a conclusion, it was obtained that the correlation index between the two variables was 0.34, which means a low, positive and direct correlation, showing that the positive psychological state of the workers can contribute to the creation of a strong link between person and organization.

**KEY WORDS:** POSITIVE PSYCHOLOGY, PSYCHOLOGICAL CAPITAL, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONS.

## INTRODUCCIÓN

Durante largo tiempo el desarrollo de la Psicología como ciencia estuvo marcado por investigaciones que se centraron en los trastornos, patologías y en cómo establecer metodologías y tratamientos para remediar dichos aspectos negativos. Producto de aquello se descuidó un aspecto importante para la integridad psicológica humana; el desarrollo, mantenimiento y potenciación de los constructos de carácter positivo. Esta perspectiva y modelo médico también guiaron las investigaciones en el campo de la Psicología Laboral. De esta manera, las dinámicas, planteamientos y configuraciones organizativas que apelaban a estar en la vanguardia de un mundo globalizado económicamente y todo lo que demanda aquello, se estructuraron mayoritariamente con el objetivo de controlar variables negativas que aquejaban a los trabajadores. Razón por la cual aportaron a la lógica tradicional en materia de talento humano.

Comprendiendo que las virtudes humanas, estados psicológicos positivos y capacidad de adaptación son importantes en tiempos modernos, en 1998 se puso de manifiesto una postura crítica y complementaria a la Psicología y sus ramas; la Psicología Positiva. En el mundo organizacional florecieron constructos que constituían este nuevo modelo, sin embargo, aquellos que cumplían con los criterios de inclusión fueron investigados y profundizados. Dentro de esos constructos se encuentra el Capital Psicológico y el Compromiso Organizacional.

La investigación se desarrolló en la ONG Compassion International extensión Cayambe, ubicada en dicho cantón. Este estudio contó con la participación de 40 personas, se utilizaron los instrumentos PCQ-24 para el Capital Psicológico midiendo sus subvariables: autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. La escala de Meyer y Allen se empleó para el Compromiso Organizacional midiendo sus

tres componentes: componente afectivo, componente calculativo y el componente normativo. El objetivo principal era determinar si existe una correlación entre ambas variables durante el último trimestre del año 2020.

A partir de un abordaje teórico y del procesamiento estadístico se determinó un nivel alto en CapPsic en 97% siendo 37 trabajadores y, 73% en Compromiso Organizacional representando a 27 individuos. Se obtuvo un índice de correlación de Pearson de 0.34 lo que indica una correlación positiva y directa, aunque baja.

El desarrollo y crecimiento tecnológico que la humanidad presenció se precia de ser uno de los más importantes capítulos en la historia de esta. En virtud de aquello, a partir del gran hito que significó la Revolución Industrial, las estructuras y sistemas de producción condicionaron acentuadamente el modo de vida y el rol que cumplen las personas. Asimismo, a la división internacional del trabajo se adhirieron estudios y enfoques para entender a las industrias, empresas y organizaciones en general debido a que, sin estas, el desarrollo y crecimiento de las sociedades no sería posible (Snyder & Sigmon, 2002).

Hoy en día resulta necesario transcender los enfoques tradicionales, sin negar el gran valor de sus aportaciones para el tiempo en que emergieron. Sin embargo, gran parte de los estudios amparados por dichos enfoques relegaron a la persona a ser un simple factor más de producción, cuando claramente constituye el principio y fin de dicho proceso (Correa, 2012). Del mismo modo, imposibilitaba comprender que en la organización son las emociones, sentimientos, percepciones y todo un entramado biopsicosocial que poseen los seres humanos, lo que puede marcar una diferencia significativa en una sociedad inmersa en grandes cambios (Sousa & Mendes, 2002).

En este sentido, en los últimos años de la gestión del Talento Humano aparecieron nuevas perspectivas que se centran en las individualidades que componen a las organizaciones y que apuntan a estar a la vanguardia de una sociedad globalizada económicamente. Es así que, surge un nuevo enfoque que apuesta plenamente por la focalización de las características positivas de las/os trabajadoras/es para la construcción de organizaciones armoniosas y productivas, la Psicología Organizacional Positiva (POP) (Stajkovic & Luthans, 1998).

La POP se compone de diversos constructos que cumplen con criterios teóricos e investigativos, y dos de ellos son precisamente el Capital Psicológico (CapPsic) y el Compromiso Organizacional (CO). El Capital Psicológico como término es de reciente aparición explicando una ampliación de la noción económica de capital y que entraría en la categorización de aquellos factores duraderos, no tangibles y por lo tanto un estado de desarrollo psicológico positivo (Luthans & Youssef, 2004).

Dicho constructo es un estado psicológico positivo donde el individuo posee confianza para realizar una tarea con éxito, persevera en la búsqueda de los objetivos y sabe trascender episodios adversos. A raíz de lo expresado, surgieron varios estudios que se dedicaron a analizar las relaciones que presenta con otras variables en la gestión del talento humano (Steers, 1997).

De esta manera, el Capital Psicológico fue investigado en 100 ingenieros de la ciudad de Madrid, 83% para hombres y 17% mujeres con media de edad de 43 años, los resultados obtenidos marcan una tendencia clara de relación del CapPsic con satisfacción laboral (0.917), rendimiento (0.96) y compromiso (0.98). Llegando a la conclusión de que los trabajadores con altos índices de CapPsic esperan que sucedan hechos positivos debido a que, ellos son los agentes creadores de su propio éxito y

de esa forma vinculan sus esfuerzos para conseguir objetivos individuales y organizacionales (Fontela y Chas, 2015).

Del mismo modo, una investigación realizada en Chile a 505 trabajadores, hombres el 52.8% y mujeres el 47.5%, pertenecientes al sector público y privado que al mismo tiempo asumían el rol de estudiantes vespertinos en la Universidad Arturo Prat. Se evidenció que el CapPsic presenta correlaciones positivas y estadísticamente relevantes con las variables que aluden a las actitudes deseadas, es decir, satisfacción laboral, satisfacción vital y Compromiso Organizacional existiendo una mayor correlación con satisfacción laboral ( $r=0.45$ ), seguido por satisfacción vital ( $r=0.40$ ) y Compromiso Organizacional ( $r=0.32$ ) (Cuadra-Peralta et al., 2018). La investigación citada buscó contribuir a la consolidación de la importancia de gestionar adecuadamente el CapPsic, a fin de evitar los problemas inherentes a las actitudes no deseadas (Tomazzoni & Costa, 2020).

Siguiendo la línea lógica, en Ecuador, Buendía y Álvarez (2019) investigaron la relación del CapPsic con la satisfacción laboral y motivación laboral en 121 colaboradores del Centro de Atención al Cliente encausando su desarrollo bajo un diseño no experimental transversal y de tipo correlacional. En dicha investigación, los porcentajes fueron los siguientes: Capital Psicológico 96.4%, motivación laboral 82% y satisfacción laboral 84%. Lo que en definitiva los llevó a concluir a los autores que la falta de Capital Psicológico en los colaboradores puede ocasionar una pérdida progresiva del interés y motivación por el cumplimiento de las tareas dentro de la organización y consecuentemente dar paso a casos de absentismo (Vazquez & Guerrero, 2017).

Por otra parte, Omar (2015) conceptualiza al Compromiso Organizacional (CO) como el grado que tiene una persona para identificarse con la organización y el lazo que existe entre ambas partes,

sumado a una predisposición de realizar grandes esfuerzos por el bien de la organización. Dentro del enfoque de la POP, al CO se lo entiende desde el modelo de Meyer y Allen (1991) que establecen tres dimensiones separadas las cuales son el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, sosteniendo que las dimensiones pueden ser experimentadas al mismo tiempo, aunque, es una la que prevalece.

Con respecto al Compromiso Organizacional, Cárdenas, Díaz, Macías y Esparza (2016) desarrollaron una investigación de tipo descriptiva, transversal y mixta con una muestra no probabilística de 60 trabajadores, de los cuales el 18.3% eran administrativos y el 81.6% operarios y que pertenecían a 3 pequeñas empresas de la industrial metalera de la ciudad de México. La investigación tenía por objetivo determinar las dimensiones de mayor relevancia que componen al Compromiso Organizacional, encontrando una presencia común del componente afectivo en el 41% de los trabajadores, lo que significa una mayor satisfacción de pertenecer a la organización, aportar con ideas y actitudes más optimistas y resilientes (Vuyk, 2013).

Asimismo, en otro estudio realizado en Colombia, de tipo transversal y alcance correlacional, se aplicaron cuestionarios para medir el CapPsic y el CO en 76 trabajadores de una empresa del sector de la construcción. Allí se encontró una correlación significativa entre ambos constructos y las variables que los componen ( $r(74) = .66$ ). Como conclusión relevante la autora señala que las personas con altos niveles de CapPsic puede aportar en la creación de organizaciones más amigables y por ende, generar las condiciones para su involucramiento activo y mejorar indicadores de gestión de talento humano (Zuluaga, 2017).

En consecuencia, los problemas que se pueden evitar con una adecuada gestión de estos dos constructos son varios. Problemáticas que van desde

absentismo hasta burnout y que, adquieren gran significancia cuando es precisamente un imperativo de nuestro país salir del subdesarrollo de la mano de organizaciones eficientes, comprometidas y con culturas organizacionales de excelencia, donde se garantice un crecimiento sostenible no solo en términos contables, sino también, en términos de integridad psicológica (Watson, 1953).

La presente investigación se desarrolló en la ONG Compassion una organización internacional humanitaria sin fines de lucro creada en el año 1970 en Estados Unidos, la cual proporciona asistencia a las personas vulnerables, especialmente niños y jóvenes para proyectos de desarrollo, brindando ayuda humanitaria, cooperación al desarrollo y servicios sociales. En el Ecuador, el proyecto Compassion International está dividido en extensiones y estas a su vez en dos niveles organizacionales: nivel institucional y nivel operacional, con un promedio de 570 trabajadores. En la ciudad de Cayambe-Ecuador cuenta con 40 trabajadores con los cuales se realizó la investigación. Por lo cual nos preguntamos ¿De qué manera el Capital Psicológico contribuye al mejoramiento del Compromiso Organizacional de los trabajadores?

## MATERIAL Y MÉTODOS.

La investigación es de enfoque de diseño no experimental y transversal, donde se busca medir y comprender ambas variables a través de su correlación estadística. Por cuanto la recolección de datos se realizó a través de instrumentos aceptados por la comunidad científica, el cuestionario PCQ-24 y la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, para el análisis de la relación que pueda existir.

Las variables de la investigación no serán manipuladas por el investigador y se recolectarán los datos en un momento determinado (Sousa, Driessnack y Mendes, 2007).

#### *Población*

La investigación se desarrolló en la ONG Compassion extensión Cayambe. Cada extensión está dividida en dos niveles organizativos: nivel institucional y nivel operacional. En el primero se encuentra los directores y consejo administrativo. En el segundo están los trabajadores encargados de la ejecución cotidiana y eficiente de las tareas y operaciones de la organización. La población definida está compuesta por 40 trabajadores de los cuales 10 son administrativos, 8 trabajadores de salud, 15 operativos y 7 corresponden al personal de servicios.

#### *Instrumentos*

Los dos instrumentos que fueron utilizados para esta investigación son el PCQ-24 para el Capital Psicológico y la Escala de Meyer y Allen para el Compromiso Organizacional (Navas y Muñoz, 2016).

#### *Cuestionario PCQ-24*

Elaborado por Luthans, Avolio y Avey, el Cuestionario de Capital Psicológico es un instrumento psicométrico que emerge desde la teoría de la Psicología positiva, Está constituido por 24 ítems, se compone de 4 dimensiones los cuales son: Esperanza, Eficacia, Resiliencia, Optimismo. Está compuesto por una escala de Likert de 1 a 6: muy en desacuerdo, en desacuerdo, algo en desacuerdo, algo de acuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo. Para la aplicación del instrumento se adquirió la licencia para la reproducción en español contactándose a través de internet con Mind Garden (Wiener 1982).

#### *Forma de aplicación*

Asimismo, Jerez (2016) las personas que llenan el cuestionario se evalúan así mismas de manera individual, es decir, una autoevaluación del constructo a medir.

Cada una de las puntuaciones de la escala PCQ se calcula promediando todos los elementos de la escala. La puntuación general de Capital Psicológico se realiza tomando la media de todos los ítems del PCQ. Es importante señalar que los ítems 13, 20 y 23 se puntúan de manera inversa, es decir un “1” se puntúa como un “6” y un “6” se puntúa como un “1”; un 2 es un 5 y un 5 es un 2; y un 3 es un 4 y un 4 es un 3 (Méndez, 2018).

Cada una de las cuatro dimensiones del Capital Psicológico, se interpreta en base a la construcción de la media. Por ejemplo, si en la dimensión de optimismo se presenta un puntaje alto, se entiende que aquella persona que puede tomar crédito personal por los eventos positivos de su vida (Luthans et al., 2014).

#### *Confiabilidad y validez*

En la investigación se empleará la versión en español del instrumento TA-345-PCQ, la cual a través de un análisis estadístico realizado por Restrepo (2018), cuenta con una confiabilidad de: eficacia (0.86), esperanza (0.85), resiliencia (0.73) y optimismo (0.67), dando un total a la escala de (0.91). En cuanto a la validez del instrumento, se demuestra que cada uno de los constructos cuenta con validez discriminante basa en estudios antecedentes (Bryant y Cvengros, 2004; Magaletta y Oliver, 1999).

#### *Cuestionario Escala de Meyer y Allen*

Para medir el Compromiso Organizacional se empleará la Escala de Meyer y Allen. (1993). Está conformado por 18 ítems destinados a medir sus tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, con 6 ítems

para cada uno. Al cuestionario se le asignó una escala de Likert de 7 puntos que van de “totalmente de acuerdo” (7), hasta “totalmente en desacuerdo” (1).

*Forma de aplicación*

Se aplica de manera individual. Se lo realiza con la calificación de 5 puntos que se establece en la escala de Likert, se prosigue con la evaluación de cada factor sumando el puntaje de cada pregunta contestada siguiendo con la división para el número total de preguntas que tiene cada factor. Finalmente, se ubica el puntaje en cuadro general del baremo. Narváez (2019).

Se debe tener en cuenta que los ítems que se puntúan de manera inversa son 1, 3, 10, 14, 15 y 18. Los autores de la escala determinaron los siguientes puntajes para interpretar los resultados de la prueba: Puntaje bajo (18 puntos), puntaje promedio (19 a 125 puntos) y puntaje alto (126 a más) (M. Seligman, 1991).

**RESULTADOS**

**Tabla 1. Nivel de Capital Psicológico**

Capital Psicológico		
	Frecuencia	%
Alto	37	93
Medio	3	7
Total	40	100

*Nota:* N=40; Cuestionario de Capital Psicológico

*Interpretación*

En la tabla 1 se identifica que 37 trabajadores (93%) poseen un nivel alto de Capital Psicológico infiriendo que son más propensos a involucrarse en la organización con comportamientos organizacionales

deseados. Despliegan energía dirigida a conseguir sus objetivos, planificar nuevas vías para reestructurar los procesos de consecución de dichos objetivos. Además, presentan una sólida convicción acerca de sus competencias para desarrollar sus funciones y en sintonía, estableciéndose metas más altas. Asimismo, las mencionadas personas se caracterizan por recuperarse de las adversidades, el fracaso y conflicto. Por otra parte, 3 trabajadores (7%) obtuvieron un nivel medio de Capital Psicológico lo que implica una reducción del estado óptimo de las variables que componen este constructo, pudiendo presentar falencias en su desarrollo dentro de la organización.

**Tabla 2. Niveles de las variables de Capital Psicológico**

Variables de Capital Psicológico						
Variables	Alto	%	Medio	%	Bajo	%
Eficiencia	38	95	2	5	0	0
Esperanza	39	98	1	2	0	0
Resiliencia	34	85	5	13	1	2
Optimismo	33	82	7	18	0	0

*Interpretación*

En la tabla 2 se aprecia que la subvariable Eficiencia se presenta en 38 trabajadores (95%), caracterizándose por confiar en sus habilidades desarrolladas para ejecutar una actividad movilizandando su motivación.

Del mismo modo, la subvariable Esperanza se presenta en 39 personas (98%), con nivel alto, reflejando que su estado positivo articula el establecimiento de metas y la elaboración de alternativas para conseguir las. Emplean la planificación contingente en prevención de obstáculos.

En lo que respecta a la subvariable Resiliencia, 34 personas (85%) hacen frente a situaciones estresantes de forma óptima, resignifica situaciones que exceden el malestar o el bienestar sobredimensionado acerca de la adquisición de nuevas responsabilidades. Cabe resaltar que 5 personas (13%) manifiestan nivel medio en esta subvariable, sugiriendo que en ciertas ocasiones la incertidumbre, el fracaso y eventos adversos puede influir en su bienestar emocional y consecuentemente, en su puesto de trabajo (Wiener & Bardi, 1980).

Para la subvariable Optimismo se obtuvo en 33 personas (82%) nivel alto, infiriendo que, los trabajadores en cuestión esperan que sucedan eventos buenos y positivos. De la misma manera realizan atribuciones internas, globales y estables cuando las situaciones son positivas y, atribuciones externas, específicas e inestables al tratarse de acontecimientos negativos. Sobre los mismos resultados, 7 personas (18%) representan el nivel medio de la presente subvariable reflejando un optimismo disposicional un tanto estable.

Tabla 3. **Niveles de Compromiso Organizacional**

Compromiso Organizacional		
	Frecuencia	%
Alto	29	73
Medio	11	27
Total	40	100

*Interpretación*

En la tabla 3 se identifica un nivel alto en Compromiso Organizacional (73%), lo mismo que señala la disposición de generar esfuerzos para abonar al crecimiento de la organización. Los 29 trabajadores presentan un fuerte vínculo

aceptando sus normas, valores y políticas encuadradas en su deseo, necesidad y obligación de seguir formado parte de la organización.

Por otro lado, 11 trabajadores (27%) obtuvieron un nivel medio en esta variable. A partir de aquello se interpreta un vínculo condicionado por un análisis individual acerca de su situación actual, este análisis puede ser a razón de los beneficios salariales que recibe. En estos casos las intenciones de abandonar la organización están latentes debido al compromiso medio por parte de las/os trabajadoras/es.

Tabla 4. **Nivel de las componentes del Compromiso organizacional**

Componentes del Compromiso Organizacional						
Variables	Alto	%	Medio	%	Bajo	%
CO Afectivo	35	88	5	13	0	0
CO de continuidad	18	45	22	55	0	0
CO normativo	28	70	12	30	0	0

*Interpretación*

En la tabla 4 se analizan los niveles de cada componente de Compromiso Organizacional obtenidos en las/os trabajadoras/es. En primera instancia, el componente Afectivo del CO obtuvo un nivel alto en 35 personas (88%) lo que supone un alto orgullo y sentimiento afectivo del individuo a su organización, se crean lazos emocionales provenientes de una adecuada cobertura de sus necesidades laborales. Este componente genera un elevado sentido de pertenencia, comprometiendo en la solución de todos los problemas al personal (Yates etl. 1997).

Refiriéndose al Compromiso de continuidad, un nivel alto de este componente se encontró en 18 trabajadores (45%) lo que se interpreta como un vínculo arraigado en la remuneración que ofrece la organización, convirtiéndose en un lazo material

el cual condiciona el buen o mal rendimiento, 22 personas (55%) se encuentran en un nivel medio acerca de los beneficios salariales y las oportunidades de emplearse en otra organización. Aquellos trabajadores evalúan su compromiso a partir de la lógica costo beneficio. Si consideran beneficioso permanecer en la organización, se esforzarán por cumplir con sus objetivos asignados.

En tanto para el componente de Compromiso Organizacional normativo, el nivel alto se obtuvo en 28 personas (70%) poniendo de manifiesto la obligación moral de los trabajadores a permanecer en la organización debido a la suscripción de una relación contractual. En aquellas personas se construyó un sentimiento de lealtad y pertenencia proveniente de la confianza y experiencia compartidos por la entidad. Por otra parte, el nivel medio se presentó en 12 personas (30%) reflejando que el sentimiento de tener que estar en la obligación no es tan marcado, representando una probabilidad de rotación (Zarate & Acosta, 1997).

Tabla 5. **Eficacia y componentes del Compromiso Organizacional**

Componentes CO	Niveles	Alto	%	Medio	%	Bajo	%
CO Afectivo	Alto	34	86	1	2	0	0
	Medio	4	10	1	2	0	0
	Bajo	0	0	0	0	0	0
CO de continuidad	Alto	17	44	1	2	0	0
	Medio	21	52	1	2	0	0
	Bajo	0	0	0	0	0	0
CO normativo	Alto	27	69	1	2	0	0
	Medio	11	27	1	2	0	0
	Bajo	0	0	0	0	0	0

*Interpretación*

En la tabla 5, la subvariable de Eficacia y el componente de CO afectivo alcanzan un nivel alto en 34 personas (86%) explicando que dichas personas

presentan una alta creencia sobre sus competencias lo que les permite trazar cursos de acción y reorientar esfuerzos hacia la consecución de objetivos, al tiempo en que existe un sentido de pertenencia compartido ya aceptado dentro del entendimiento afectivo-emocional. Es de suma importancia señalar algunas manifestaciones comportamentales beneficiosas, como por ejemplo la integración del trabajador al equipo de trabajo, apoyo organizacional, apoyo social colectivo, etc.

Sobre la misma subvariable y componente 4 trabajadores (10%) manifiestan un nivel alto de Eficacia y medio en Compromiso Organizacional Afectivo. Aquello da cuenta de la creencia firme de las capacidades individuales al realizar una tarea o planificar procesos. Sin embargo, el vínculo afectivo hacia la organización puede presentar cierta inestabilidad en el sentido identitario organizacional (Zeleya & Flores, 2013).

Al explicar la Eficacia con el CO de continuidad, se iniciará señalando que el nivel alto se dio en 17 personas (44%), aquí se adjuntan las características inherentes a la eficacia con el análisis y valoración de las prestaciones económicas. Se evidencia que con frecuencia el apego de los trabajadores se debe a sus inversiones individuales debido al tiempo, ideas y esfuerzo de su estancia en la organización. Con un nivel alto de eficacia y medio en CO de continuidad, 21 personas (52%) poseen un cálculo mediano acerca de los costos asociados al abandono de su puesto de trabajo.

Siguiendo el análisis de la presente tabla, la eficacia en sintonía con el CO normativo alcanza un nivel alto en 27 personas (69%), infiriendo que en la obligación moral y sentimiento recíproco para con la organización también confluye la capacidad de asumir tareas basadas en la confianza de las competencias laborales de cada trabajador. Por su parte, 11 personas (27%) manifiestan un nivel

alto en eficacia y medio en CO normativo, lo que implica una alta capacidad para trazarse objetivos desafiantes valiéndose de sus capacidades y experiencias acumuladas en el marco de una confianza sobre sí mismo. No obstante, el sentimiento de lealtad y compromiso moral hacia su lugar de trabajo es variante, consideran que su permanencia debe responder en la medida en que la organización les siga proveyendo sus respectivos beneficios.

Tabla 6. **Esperanza y componentes del Compromiso Organizacional**

Componentes CO	Nivel	Alto	%	Medio	%
CO Afectivo	Alto	29	73	6	15
	Medio	4	10	1	2
	Bajo	0	0	0	0
Co de continuidad	Alto	16	40	2	5
	Medio	17	43	5	12
	Bajo	0	0	0	0
CO normativo	Alto	24	60	4	10
	Medio	9	23	3	7
	Bajo	0	0	0	0

*Interpretación*

En la tabla 6 la Esperanza y el CO afectivo puntúan un nivel alto en 35 personas (88%), caracterizándose por tener un estado de motivación positivo en donde confluyen la energía dirigida para lograr un objetivo, redirigiendo las vías de planificación que lleven al mismo. Del mismo modo, el lazo afectivo y sentimental genera un estado de reciprocidad y apego debido a la obligación de cumplir con las normas contractuales.

Sobre la misma tabla, el componente de continuidad en el Compromiso Organizacional en conjunto con la Esperanza, obtienen niveles altos en 17 personas (43%) teniendo la capacidad de encontrar rutas alternativas y motivarse a través del esquema psicológico, al mismo tiempo

que analizan su situación laboral entendida en el marco retributivo económico. En la misma línea el Compromiso de continuidad obtiene un nivel medio en 22 trabajadores (55%), variando en que su análisis de los beneficios salariales percibidos no adquiere una sintonía muy directa con su estado de esperanza.

Por último, comparando con el CO normativo, la esperanza en 27 personas alcanza un 68% en nivel alto, lo que implica un compromiso en tanto las metas y directrices de la organización, a la vez que, mediante su motivación y capacidad de sostener su esfuerzo, contribuyen a la consecución de las mismas.

Con un nivel alto de esperanza y nivel medio de CO normativo, 12 personas (30%) reflejan que la aceptación de los valores organizacionales no es percibida con gran importancia, siendo desestimado el valor organizacional cuando se trata de perseverar en sus objetivos laborales.

Tabla 7. **Optimismo y componentes del Compromiso Organizacional**

Componentes CO	Nivel	Alto	%	Medio	%
CO Afectivo	Alto	35	88	0	0
	Medio	4	10	1	2
	Bajo	0	0	0	0
Co de continuidad	Alto	17	43	1	2
	Medio	22	55	0	0
	Bajo	0	0	0	0
CO normativo	Alto	27	68	1	2
	Medio	12	30	0	0
	Bajo	0	0	0	0

*Interpretación*

La tabla 7 permite analizar la subvariable de Optimismo con los componentes del CO. En primera instancia, el optimismo y el CO afectivo alcanzan en 29 personas (73%) niveles altos, poniendo de manifiesto que las expectativas acerca de las probabilidades de la ocurrencia de eventos positivos en el área de trabajo

van en concordancia con su vínculo emocional hacia la organización. Y, 6 trabajadores (15%) presentan nivel medio en optimismo y alto compromiso afectivo.

El CO de continuidad alcanza un nivel alto, al igual que el optimismo en 16 personas (40%) infiriendo que aquellos trabajadores tienen en cuenta que su permanencia en la organización está influenciada por la remuneración y los costos económicos que perciben de su trabajo y que, dicha estabilidad les provee un estado positivo de proyección hacia las actividades en torno a su actividad laboral. En 17 personas (43%) el CO de continuidad alcanza un nivel medio y alto en optimismo lo que significa una atribución de los eventos positivos a factores propios del trabajador, y que dichos eventos son generalizadores en todo aspecto. En los 17 trabajadores (43%), el análisis de su permanencia dentro del marco remunerativo es mediano, las posibilidades de rotación no se concentran en los beneficios salariales.

Para finalizar el análisis de esta tabla, el CO normativo y la subvariable Optimismo alcanzan un nivel alto en 24 trabajadores (60%) lo que devela que los trabajadores con una atribución externa, inestable y específica de los hechos en el lugar de trabajo comparten un vínculo con los principios morales y valores organizacionales. Por otra parte, 9 trabajadores (23%) tienen un nivel medio de CO de continuidad y alto en Optimismo. Presentan la tendencia a esperar la ocurrencia de eventos positivos, sin embargo, la percepción del deber quedarse en la organización no supone un indicativo de compromiso organizacional.

Tabla 8. **Compromiso Organizacional afectivo y variables del CapPsic.**

Variables CapPsic	Nivel	Alto	%	Medio	%
Eficacia	Alto	34	84	4	10
	Medio	1	3	1	3
	Bajo	0	0	0	0
Esperanza	Alto	35	87	4	10
	Medio	0	0	1	3
	Bajo	0	0	0	0
Optimismo	Alto	29	72	4	10
	Medio	6	15	1	3
	Bajo	0	0	0	0
Resiliencia	Alto	30	75	4	10
	Medio	5	12	0	0
	Bajo	0	0	1	3

#### *Interpretación*

Según los datos obtenidos, el Compromiso Organizacional afectivo y la eficacia alcanzan un nivel alto en 34 individuos (84%) teniendo un vínculo emocional adherido a la organización como consecuencia de la satisfacción por parte de su empresa, al mismo tiempo, su eficacia en las tareas se produce por la concepción positiva de sus competencias laborales. En el mismo nivel alto en CO afectivo, pero con nivel medio en Eficacia, 4 trabajadores (10%) no conciben de manera plena su propia capacidad para gestionar el curso de acción en su lugar de trabajo.

Con la subvariable Esperanza, el CO afectivo alcanza niveles alto en 95 trabajadores (87%) lo que manifiesta un lazo emocional con la organización caracterizado por el deseo de permanecer en la misma. Siendo los mismos trabajadores que traen consigo la motivación de cumplir con los objetivos laborales y su capacidad de encontrar vías de consecución.

Siguiendo con el análisis, el Optimismo y el CO afectivo obtienen un nivel alto en 29 trabajadores (72%) encontrando un punto en común entre la

capacidad positiva psicológica dirigida a promover la expectativa de eventos positivos y el orgullo de permanecer en la organización. Por su parte el nivel medio en Optimismo y alto en CO afectivo tiene presencia en 6 trabajadores (15%) y un nivel medio en ambas subvariables en 4 trabajadores (10%).

Los niveles de Resiliencia obtienen un nivel alto al igual que el componente afectivo del CO en 30 individuos (75%). Dicho porcentaje explica una capacidad de superar los eventos que afectan a los trabajadores y su apego emocional hacia la organización. El mismo estado psicológico resiliente se merma a niveles medios manteniendo el CO afectivo alto en 5 personas (12%).

**Tabla 9. Compromiso Organizacional de continuidad y variables del CapPsic.**

Variables CapPsic	Nivel	Alto	%	Medio	%
Eficacia	Alto	17	43	21	53
	Medio	1	2	1	2
	Bajo	0	0	0	0
Esperanza	Alto	17	43	22	54
	Medio	1	2	0	0
	Bajo	0	0	0	0
Optimismo	Alto	16	40	17	42
	Medio	2	5	5	13
	Bajo	0	0	0	0
Resiliencia	Alto	17	42	17	43
	Medio	0	0	5	13
	Bajo	1	2	0	0

*Interpretación*

En la tabla 10 el CO de continuidad y la subvariable de Eficacia obtienen un nivel alto en 17 personas (43%) explicando que su apego a la organización se debe al tiempo, energía que invierten en la misma. Con el paso del tiempo se afianzaron sus competencias laborales y poseen

una capacidad psicológica positiva para cumplir sus objetivos laborales. Con un nivel medio en CO de continuidad, pero manteniendo el nivel alto en Eficacia, 21 personas (53%) muestran que el vínculo con la organización no se fundamenta en el análisis de beneficios económicos que perciben desde la organización, no obstante, poseen la confianza de realizar tareas difíciles.

Con la subvariable Esperanza, el CO de continuidad puntúa en niveles alto en 17 trabajadores (43%) dando cuenta de personas perseverantes en el cumplimiento de las metas y comprometidas debido a la estabilidad económica que supone su permanencia en sus trabajos. En 22 personas (54%) se mantiene el mismo nivel de Esperanza, variando a nivel medio el CO de continuidad.

Refiriéndose a la subvariable Optimismo en comparación con el componente de CO de continuidad, el nivel alto se presenta en 16 individuos (40%) entendiendo que el cálculo de los costos asociados a su inversión en la organización configura el tener que quedarse en la organización, al mismo tiempo que realizan atribuciones de causalidad positiva acerca del presente y futuro en su puesto de trabajo. Manteniendo el nivel de optimismo, pero con un nivel medio de CO calculativo, 17 trabajadores (42%) no contemplan la necesidad de quedarse en la organización bajo el entendimiento de oportunidades laborales. En 5 personas (13%) ambas subvariables obtienen niveles medios.

**Tabla 10. Capital Psicológico y Compromiso Organizacional**

Variable	Nivel	Alto	%	Medio	%
Capital Psicológico	Alto	27	68	10	25
	Medio	2	5	1	2
	Bajo	0	0	0	0

*Interpretación*

En la tabla 10 el Capital Psicológico y Compromiso Organizacional presentan un nivel alto en 27 trabajadores (68%) lo que permite interpretar que poseen un estado psicológico positivo donde la confianza en sus competencias laborales les permite adjudicarse tareas desafiantes, su esperanza les faculta para movilizar los recursos cognitivos perseverando en el logro de sus objetivos y redireccionar las estrategias para conseguirlos en el caso de ser necesario. También realizan atribuciones positivas acerca del éxito y situaciones eventuales, fortaleciéndose en la adversidad y aprendiendo de experiencias negativas. En los 27 casos se presenta identificación e involucramiento con la organización.

Mientras tanto, 10 individuos (25%) poseen un nivel medio de CO y alto CapPsic, reflejando que las características inherentes al Capital Psicológico están acompañadas de un moderado nivel de pertenencia y actitudes que demuestran orgullo y pertenencia en su lugar de trabajo.

**DISCUSION**

El objetivo del estudio investigativo fue establecer la existencia o no de correlación entre el Capital Psicológico y el Compromiso Organizacional en la ONG Compassion situada en el cantón Cayambe. Obteniendo como principales resultados los siguientes:

<b>Investigaciones citadas</b>	<b>Investigación actual</b>
<p>“Efectos del Capital Psicológico en los resultados individuales: Un estudio en el colectivo de los ingenieros” (Fontela y Chas, 2015). Los resultados obtenidos en su estudio afirman que el Capital Psicológico ejerce un efecto positivo y significativo sobre el compromiso de los ingenieros de telecomunicaciones (.998). Mientras que ni el sexo ni la clase de contrato presentan un efecto significativo sobre ninguno.</p>	<p>“Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la ONG. Compassion International extensión Cayambe-Ecuador”. Los resultados obtenidos de una población de 40 personas muestran un índice de correlación directa de 0.33 entre ambas variables. Lo que significa un grado de correlación positivo y directo, de magnitud estadística moderado y significativo.</p>
<p>“Capital Psicológico y su relación con las actitudes deseadas” (Cuadra-Peralta et al., 2018). La investigación tuvo por objetivo encontrar el índice de correlación entre CapPsic y las actitudes deseadas, entre ellas el Compromiso Organizacional. En una muestra de 505 personas de la Universidad Arturo Prat de Santiago de Chile, entre estudiantes, personal docente y administrativo. La correlación encontrada con la variable de CO es (r=0.32), obteniendo también en 364 individuos (72%) un nivel alto para el CapPsic.</p>	<p>El total de los casos pertenece a la ONG Compassion, localizados en el cantón Cayambe de la provincia de Pichincha en Ecuador. A través de los procesos estadísticos se obtuvo un índice de correlación de (r=0.34), al mismo tiempo que los trabajadores poseen un nivel alto en Capital Psicológico en 37 personas (93%).</p>
<p>“El Compromiso Organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas” (Cárdenas,2016) En este estudio participaron 60 trabajadores de una empresa perteneciente a la industria metal-mecánica en México. Los niveles para cada componente se establecieron con 3.47 de media para el CO afectivo, 3.09 adjudicado al CO de continuidad y, 3.03 para el componente normativo. Además, el 85% de los trabajadores poseen un Compromiso Organizacional alto.</p>	<p>Analizando las subvariables y componentes de cada variable estudiada, se destacan sus promedios obtenidos. Por lo antedicho, refiriéndose al Compromiso Organizacional sus componentes presentaron un promedio de puntuación de: Compromiso Afectivo: 6.06 Compromiso de continuidad: 5.02 Compromiso normativo: 5.57 Alcanzando un nivel alto en el 73% de los trabajadores.</p>
<p>“Capital Psicológico y Compromiso con el trabajo (Work Engagement) en una empresa colombiana del sector construcción” (Zuluaga, 2017) En esta investigación se miden los niveles de Compromiso Organizacional y Capital Psicológico en 76 trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Colombia. Se halló una correlación significativa de (r=0.66), un promedio de CapPsic alto de 4.7 y en Compromiso Organizacional de 4.8.</p>	<p>El índice de correlación que se obtuvo a partir del cruce de las dos variables fue de (r=0.33) lo que indica una correlación directa baja. En las 40 personas los promedios para ambas variables fueron de 5.15 para Capital Psicológico y de 5.15 para Compromiso Organizacional.</p>

## CONCLUSIONES

Al finalizar el análisis de los resultados y en función de los datos obtenidos en los trabajadores de la ONG Compassion se concluye que:

□ El índice de correlación entre Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en las/os trabajadoras/es de la ONG Compassion extensión Cayambe fue de 0.34 lo que significa una correlación baja, positiva y directa. Infiriendo que los trabajadores que posean un CapPsic manifiestan un fuerte vínculo aceptando sus normas, valores y políticas al encuádralas en su deseo, necesidad y obligación de seguir formado parte de la organización.

□ El nivel de Capital Psicológico de los trabajadores de la ONG Compassion extensión Cayambe, es de 97% correspondiente un nivel alto en 37 trabajadores. Esto indica que son más propensos a involucrarse y teniendo comportamientos organizacionales deseables.

□ Los trabajadores de la ONG obtuvieron un nivel alto de Compromiso Organizacional de 73% en 29 trabajadores, reflejando que presentan una disposición general al esfuerzo para contribuir al crecimiento y desarrollo de la organización.

□ El componente que predomina en el constructo Capital Psicológico es Esperanza presentándose con niveles altos en 98% es decir 39 trabajadores. Siendo personas con un estado psicológico positivo que les permite encontrar motivación y trazar vías de acción acerca de sus tareas asignadas.

□ En la variable Compromiso Organizacio-

nal, el componente afectivo predomina en niveles altos en 88% siendo 35 trabajadores, lo que pone de manifiesto un alto orgullo y sentimiento afectivo del individuo a su organización, trayendo efectos positivos debido a la predisposición de sacrificarse para lograr metas organizacionales.

## RECOMENDACIONES

Para contribuir de manera significativa a la demanda que surge a raíz de la investigación realizada, es recomendable para la ONG Compassion trabajar en un plan de intervención para incrementar los niveles de CapPsic y Compromiso Organizacional.

□ A la organización se le recomienda mantener, potenciar y aprovechar el nivel alto de Capital Psicológico de sus trabajadores con la implementación de estrategias que apunten a un mejoramiento organizacional. Direccionando al personal al desarrollo del cambio sustancial que persiguen dichos modelos implantados. De esta manera, las potencialidades de las/os trabajadoras/es confluyen en proyectos más desafiantes.

□ Se recomienda a los directivos de la ONG Compassion mejorar los niveles de Compromiso Organizacional a través de estrategias que versen sobre políticas de salario emocional y promoción de un ambiente laboral óptimo. Políticas que van desde otorgar más oportunidades de desarrollo hasta lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. De esta manera, se aumentaría el porcentaje de personas vinculadas emocionalmente a la organización, sintiéndose orgullosas y esforzándose por el crecimiento de esta.

□ Es recomendable para la organización poner

en marcha proyectos más ambiciosos en rigor del nivel alto de Esperanza de sus trabajadores. De esta forma el personal encuentra un punto de equilibrio entre los proyectos desafiantes y el reconocimiento al aporte y esfuerzo de los trabajadores. Asimismo, se aprovecha el estado óptimo del constructo Esperanza y sus ventajas competitivas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Buendía, D., y Álvarez, R. (2019). Análisis del Capital Psicológico y su relación con la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de Servicio al cliente de una empresa del sector de las telecomunicaciones de la ciudad de Guayaquil [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13517/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-240.pdf>
2. Bryant, F. B., y Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(2), 273-302. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.2.273.31018>
3. Buendía, D., y Álvarez, R. (2019). Análisis del Capital Psicológico y su relación con la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de Servicio al cliente de una empresa del sector de las telecomunicaciones de la ciudad de Guayaquil [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13517/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-240.pdf>
4. Cárdenas, M. C. P., Díaz, M. G. D., Macías, A. G. C., y Esparza, C. E. S. (2016). El Compromiso Organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. 9(5), 11.
5. Correa, R. (2012). Ecuador: De Banana Republic a la No República. Penguin Random House Grupo Editorial Colombia.
6. Cuadra-Peralta, A., Tapia, Ó. S., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Barrios, J. L., Pineda, C. M., y Guerra, I. M. (2018). Capital Psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758-762.
7. Fontela, N., y Chas, G. (2015). Efectos del Capital Psicológico en los resultados individuales: Un estudio en el colectivo de los ingenieros. 24, 16.
8. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw Hill Interamericana.
9. Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
10. Jerez, M., y Catalina, V. (2016). Relación entre el clima y el Compromiso Organizacional en la empresa INGESA S.A. en el personal del área de costura de tess en el período Abril 2015 Septiembre 2015. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7327>
11. Luthans, F., Avolio, B. J., y Avey, J. B. (2014). Psychological Capital Questionnaire (PCQ) Manual. 41.
12. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., y Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

13. Méndez, G. (2018). Sistematización de la experiencia práctica de intervención en el diagnóstico y propuesta de mejora de la cultura y Compromiso Organizacional en una empresa comercializadora de neumáticos en la ciudad de Quito, durante el periodo septiembre a diciembre del 2017. Universidad Politécnica Salesiana.
14. Narváez, M. (2019). Diagnóstico de Compromiso Organizacional en Santillana Ecuador y propuesta de un plan de acción en el periodo 2018- 2019 [Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/xmlui/handle/22000/17804>
15. Luthans, F., Vogelgesang, G., y Lester, P. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5, 25-44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
16. Meyer, J., Allen, N., y Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
17. Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
18. Meyer, J. P., Allen, N. J., y Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
19. Omar, A. (2015). Constructos fundacionales de la Psicología Organizacional Positiva. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 2, 72-87.
20. Sousa, V. D., Driessnack, M., y Mendes, I. A. C. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: quantitative research designs. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502-507. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
21. Rodríguez, D. (2019). Compromiso Organizacional. *Academy of Management Journal*, 14.
22. Snyder, C. R., Rand, K. L., y Sigmon, D. R. (2002). Hope theory: A member of the positive psychology family. En *Handbook of positive psychology* (pp. 257-276). Oxford University Press.
23. Sousa, V. D., Driessnack, M., y Mendes, I. A. C. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: quantitative research designs. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502-507. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
24. Stajkovic, A., y Luthans, F. (1998). Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
25. Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
26. Tomazzoni, G. C., y Costa, V. M. F. (2020). Antecedents and consequences of organizational commitment, entrenchment, and consent. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(2), 268-283. <https://doi.org/10.1590/1679-395175056x>
27. Vázquez, L. F. C., y Guerrero, A. A. (2017). El Capital Psicológico en la empresa y su influencia en el logro de sus objetivos. 48.
28. Vuyk, M. A. (2013). Esperanza y satisfacción con la vida de los estudiantes de Psicología en Paraguay. *Eureka*, 16-27.

29. Watson, R. I. (1953). A brief history of clinical psychology. *Psychological Bulletin*, 50(5), 321-346. <https://doi.org/10.1037/h0062847>
30. Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.2307/257334>
31. Wiener, Y., y Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes—An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26(1), 81-96. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(80\)90048-3](https://doi.org/10.1016/0030-5073(80)90048-3)
32. Yates, T. M., Tyrell, F. A., y Masten, A. S. (2015). Resilience Theory and the Practice of Positive Psychology From Individuals to Societies. En S. Joseph (Ed.), *Positive Psychology in Practice* (pp. 773-788). John Wiley y Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118996874.ch44>
33. Zarate, R., y Acosta-Prado, J. C. (2015). Esperanza y atributos de los colaboradores. *Suma de Negocios*, 6. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.07.002>
34. Zelaya, E., Ordoñez, L., y Flores, R. (2013). El Optimismo Y Rendimiento Académico en los Estudiantes de la UPNFM. 10.
35. Zuluaga, M. A. T. (2017). Capital Psicológico y Compromiso con el trabajo (Work Engagement) en una empresa colombiana del sector construcción. 29.

## Validación del Cuestionario para la evaluación del Estrés Laboral

López Palomar Ma. Del Refugio,  
Quijano Cuevas Mariana y  
Gómez González Oscar

El presente estudio tuvo como objetivo validar el Cuestionario para la evaluación del Estrés Laboral (CEL) en población mexicana, mediante el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para comprobar la relación existente con la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), mediante un modelo de segundo orden compuesto por cuatro factores que representan la sintomatología del estrés laboral. Se realizó un estudio con diseño analítico transversal (Ato et al., 2013). Los participantes fueron 229 trabajadores de las áreas, administrativas, de mantenimiento y operarios de la industria metal-mecánica, de una empresa ubicada en el municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, México. Se utilizaron tres instrumentos la encuesta de datos

sociodemográficos y laborales, el CEL del Ministerio de la Protección Social (2010), y la escala de CVT (González et al., 2010). Los resultados confirmaron la validez convergente de la escala de EL con la escala de CVT, con una correlación rho de Spearman negativa y significativa ( $\rho = -.462$ ,  $p < .000$ ), concluyendo que el CEL es un instrumento adecuado y fiable para medir el EL en población mexicana.

Palabras clave: Estrés laboral; Calidad de vida; Trabajo, Análisis Factorial Confirmatorio, Validez Convergente.

---

Correspondencia:

Dra. Ma. Del Refugio López Palomar [delrefugio.lopez@academicos.udg.mx](mailto:delrefugio.lopez@academicos.udg.mx), cel. 3313472116; ORCID 0000-0002-3782-5888

The objective of this study was to validate the Questionnaire for the evaluation of Work Stress (CEL) in the Mexican population, through Confirmatory Factor Analysis (CFA) to verify the existing relationship with the Quality of Life at Work (CVT), through a model second order composed of four factors that represent the symptoms of work stress. A study with a cross-sectional analytical design was carried out (Ato et al., 2013). The participants were 229 workers from the administrative, maintenance and operator areas of the metalworking industry, from a company located in the municipality of Santa Anita, Jalisco, Mexico. Three instruments were used: the sociodemographic and labor data

survey, the CEL of the Ministry of Social Protection (2010), and the CVT scale (González et al., 2010). The results confirmed the convergent validity of the EL scale with the CVT scale, with a negative and significant Spearman's rho correlation ( $\rho = -.462$ ,  $p < .000$ ), concluding that the CEL is an adequate and reliable instrument for measure EL in the Mexican population.

**Keywords:** Work stress; Quality of life; Job, Confirmatory Factor Analysis, Convergent Validity.

## Introducción

El estudio del estrés laboral (EL) ha sido de interés debido a sus efectos en la salud de las personas y en el ambiente de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al estrés laboral como respuesta física y emocional causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas en el trabajo, las capacidades y recursos propios del individuo para hacer frente a las exigencias laborales. Nakao (2015) incorpora a lo anterior, el papel que desempeñan las expectativas y necesidades del individuo, en la respuesta psicobiológica perjudicial. Patlán (2019) fusiona estas definiciones al referirse al EL, como un estado psicológico en el que se experimentan reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento, frente a situaciones laboralmente demandantes y sobre las cuales no se tiene control, lo que puede tener efectos negativos en la salud del trabajador.

Respecto a los efectos negativos del EL, se destacan problemas de salud como trastornos del sueño, migrañas, malestares estomacales e irritabilidad (Patlán, 2019); Carranco & Pando, 2019), enfermedades cardiovasculares que son de las diez principales causas de muerte en el mundo (Quick & Henderson, 2016).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT 2016) señala que algunos factores de origen psicosocial como el ambiente, la organización y diseño del trabajo, las relaciones laborales, los cambios vertiginosos de la tecnología, y el control sobre la tarea entre otros, inciden en la presencia del EL y sus efectos en la salud. Así mismo afirma que el EL se presenta en todos los países y; en todas las profesiones tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo. Según la OIT alrededor de 2.8 millones de personas mueren por accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo, uno de los causantes de enfermedades es, evidentemente,

el estrés (OIT, 2019); además la Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2017), menciona que alrededor de un 20% de los trabajadores de países industrializados sufren de EL.

En México, se ha encontrado que el 75% de la población trabajadora experimenta fatiga debido al EL, además alrededor de un 40% de los mexicanos sufren las consecuencias adversas de este fenómeno (IMSS, 2018). Tratándose de México como un país en desarrollo, con mano de obra barata, sus trabajadores son susceptibles a presiones y exigencias que posibilitan la aparición del EL (Valadés et al., 2012).

Por lo anterior es fundamental prestar atención y detectar la presencia de EL en los trabajadores, pues tiene un efecto grave a nivel individual, impactando también a nivel organizacional. Un empleado estresado puede aumentar el ausentismo laboral, rotación de personal y baja productividad (OIT, 2016). A menudo las empresas se centran en aumentar la productividad y descuidan la salud y bienestar de sus empleados. Por lo tanto, es de vital importancia que se tomen medidas preventivas para identificar los factores de riesgo psicosocial y evitar los efectos negativos del EL (Acero, 2020).

Es labor de la psicología de la salud ocupacional plantear acciones de promoción de la salud y satisfacción laboral (Castro Zazueta et al., 2023) y prevención de enfermedades, así como de accidentes en el trabajo, diseñar planes de atención ante los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y atender de manera oportuna la aparición de EL; de ahí la importancia de su evaluación y medición oportuna para obtener diagnósticos preventivos y en su caso correctivos mediante programas que se ajusten a las necesidades tanto de la empresa como de los trabajadores individualmente (Hermosa & Perilla, 2015).

La psicología del trabajo se ha esmerado en la construcción y validación de instrumentos que permitan medir el EL desde diferentes enfoques teóricos. Estas escalas ayudan a comprender el EL como una respuesta, estímulo y transacción (Patlán, 2019).

Entre los diversos instrumentos destacados en este campo, se puede mencionar la Escala de estrés ocupacional (Wei-Qing et al., 2001); Escala de estrés en el trabajo (Marrero et al., 2011); Cuestionario desbalance esfuerzo-recompensa (Siegrist et al., 2004); Cuestionario de contenido del trabajo- JCQ (Karasek et al., 2007); en México se han validado diversos instrumentos para medir el EL, entre los que se encuentra el Instrumento de EL para médicos mexicanos (Hernández et al., 2012), Instrumento de estilos de afrontamiento de Lazarus y Folkman en trabajadores mexicanos (Zavala et al., 2008), sin embargo, estos instrumentos fueron diseñados para un tipo de población trabajadora en particular, o bien, miden estrategias para afrontar el estrés y no precisamente la sintomatología del EL; otro instrumento es la Escala de modos de afrontamiento (Nava-Quiroz, et al., 2010).

Cabe destacar que el CEL que fue diseñado en idioma español, para población latina y forma parte de una batería de instrumentos, el cual tiene tres versiones. La primera fue construida por la Pontificia Universidad Javeriana para el Ministerio de Trabajo (1996); la segunda versión consistió en una adaptación y validación realizada por Villalobos (2005), y la tercera versión, es una revalidación y readaptación desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana, a través del Subcentro de Seguridad Social en 2010.

Por tratarse de un cuestionario de diseño Latinoamericano y que, a diferencia de otros, permite un análisis del estrés laboral en cuatro sintomatologías distintas: fisiológicas, comportamentales, intelectuales y psicoemocionales, se obtiene un puntaje total que es

medido en niveles muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo. Se visualiza como un instrumento de utilidad para el contexto mexicano.

Cabe señalar que la tercera versión fue validada a través de validez concurrente más no confirmatoria, y se calculó su correlación con escalas de salud general, vitalidad y salud mental del Cuestionario SF-36v2 (versión 2) (Ware, et al, 2007). Se encontró una correlación inversa y significativa entre el cuestionario de estrés laboral y las tres escalas del SF-36v2, esto correspondió con lo que se esperaba, ya que a mayor nivel de estrés menores condiciones de salud general. La consistencia interna se estimó a través del Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente fue de 0,889. Por lo que el propósito del presente estudio fue validar el CEL en población mexicana, para comprobar la relación existente con la CVT.

## Método

Se realizó un estudio con diseño analítico transversal (Ato et al., 2013), para probar el modelo teórico de la estructura factorial del CEL.

Los participantes fueron personal administrativo, de mantenimiento y operarios, en una industria metalmecánica, ubicada en el municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, México. Se incluyeron solo a trabajadores que desearon participar voluntariamente y con al menos seis meses de antigüedad en la empresa. Se excluyeron a los participantes que no completaron el formulario usado para recabar datos.

La muestra total resultó de  $N = 229$ , con un rango de edad de 18-65 años (edad  $M = 35.14$ ,  $DE = 10.24$ ); de los cuales 29 (12.7 %) fueron mujeres (edad  $M = 31$ ,  $DE = 7.64$ ) y 200 (87.3 %) fueron hombres (edad  $M = 35.74$ ,  $DE = 10.44$ ).

Se seleccionaron participantes mediante muestreo no probabilístico intencional por conveniencia (Kerlinger & Lee, 2002).

Se tomaron medidas de sexo (masculino o femenino); edad en escala de años; antigüedad laboral en escala de meses; y puntajes del EL por medio del CEL; así también, puntajes de la CVT mediante el instrumento CVT- Gohisalo (González et al., 2010). Esta última escala se utilizó para aportar validez convergente a esta validación del CEL, ya que, con la CVT se mide la percepción de bienestar personal conseguido a través de la actividad laboral (Pando et al., 2018); por lo que se esperó observar una correlación negativa y significativa con EL, de esta manera confirmar lo que establece la teoría.

El presente estudio fue evaluado y aceptado por un Comité de ética de un Centro que pertenece a la Universidad de Guadalajara.

Primeramente, se identificó una empresa de la industria metalmecánica que voluntariamente participara en el presente estudio. Con apoyo del personal de recursos humanos de la empresa, se invitó a los trabajadores a participar y se concretó un cronograma para la recolección de datos; la cual se llevó a cabo de dos formatos, en papel y lápiz, y en un formulario en línea en la plataforma Google Forms. Responder cada formulario tomó aproximadamente 10 minutos. Los formularios fueron aplicados y supervisados por una psicóloga capacitada en la aplicación del CEL y la escala CVT- Gohisalo.

Los instrumentos aplicados fueron, el cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, para la evaluación del estrés se utilizó el CEL, el cual consta de 31 ítems de escala tipo Likert, con cuatro opciones de respuesta: siempre, casi siempre, a veces y nunca. A medida que aumenta la frecuencia de respuesta, el puntaje también aumenta, lo que indica mayor presencia de estrés laboral. Los ítems del Cel se dividen en cuatro categorías que miden diferentes síntomas: fisiológicos (ocho ítems), de comportamiento social (cuatro ítems), intelectuales y laborales (diez ítems), y psicoemocionales (nueve

ítems). Estos ítems en conjunto generan un puntaje total de estrés laboral. La versión del CEL utilizada en este estudio ha demostrado una alta confiabilidad, con un coeficiente de fiabilidad  $\alpha$  de Cronbach = .88 (Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana y Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010).

La CVT se midió con la versión breve del instrumento CVT-Gohisalo, conformado por 31 ítems de escala tipo Likert de “acuerdo”, con cinco opciones de respuesta, desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”. Donde, a mayor puntaje (mayor acuerdo), mayor CVT. Con estos ítems se mide un puntaje total de CVT. Esta versión del CVT-Gohisalo ha mostrado un coeficiente de fiabilidad  $\alpha$  de Cronbach = .91.

### Análisis de datos

Los análisis estadísticos se realizaron con los softwares IBM SPSS Versión 26.0. y RStudio 2023.03.0. Como descriptivos, se probó la normalidad de la distribución de las escalas con la prueba Kolmogórov-Smirnov (Castro-Zazueta, 2024), además de los valores de media y desviación estándar de la muestra, de EL y CVT.

Para validar las propiedades psicométricas del CEL, por medio de un análisis factorial confirmatorio (AFC) de segundo orden; el cual permite validar una estructura jerárquica donde los ítems cargan en factores de primer orden (subescalas) y estos a su vez cargan en un factor general de segundo orden (Marsh & Hocevar, 1988). Esto con la finalidad de evaluar las relaciones de dependencia simultáneas entre las variables (Hair, Anderson, Tatham y Black, 2008), se probó un modelo factorial considerando los factores del CEL, en donde los 31 ítems conforman cuatro

factores de primer orden correlacionados (síntomas de estrés), los cuales, a su vez, constituyen un factor de segundo orden de EL general (Joreskog 1969). También se realizaron pruebas de fiabilidad. Además, se realizó una validación convergente; con la cual se demuestra que una escala se relaciona (converge) con otras medidas teóricamente relacionadas que miden constructos similares (American Educational Research Association et al., 2018); por medio una correlación bivariada rho de Spearman entre las escalas de EL y CVT.

El análisis factorial confirmatorio se realizó con el estimador Mínimos cuadrados no ponderados, con rotación no ortogonal. Se consideró un ajuste aceptable si se cumplían los valores de:  $\chi^2$  cuadrado sobre grados de libertad ( $\chi^2/\text{gl}$ )  $\leq 5$  (Hair et al., 1999); RMSEA, (raíz del error cuadrático medio de aproximación)  $\leq .08$  y rechazar sólo si es  $> .10$  (Browne & Cudeck, 1992); y CFI, TLI, y GFI (respectivamente: índices de ajuste comparativo, Tucker Lewis y de bondad de ajuste)  $\geq .90$  (Hu & Bentler, 1999). La fiabilidad se analizó con los coeficientes  $\alpha$  de Cronbach,  $\omega$  de Mc'Donald y  $\alpha$  ordinal. En el presente caso, dado que los datos son ordinales, generados con una escala Likert, se usará el  $\alpha$  ordinal como principal criterio; valores  $> .8$  se consideran adecuados (Nunnally, 1978; Viladrich et al., 2017)

### Resultados

La escala EL no mostró una distribución normal ( $D = .117$ ,  $p < .000$ ), mientras la escala de CVT mostró una distribución normal ( $D = .043$ ,  $p = .200$ ). Por esta razón, la correlación entre estas escalas se realizó con la rho de Spearman, la cual es una prueba no paramétrica (Gómez-González, 2024). En la presente muestra, en tanto puntajes de EL, se obtuvo  $M = 19.97$  ( $DE = 15.18$ ); y de puntajes CVT se obtuvo  $M = 80.72$  ( $DE = 18.38$ ).

*Validez Convergente*

Se observó validez convergente de la escala de EL con la escala de CVT, con una correlación rho de Spearman negativa y significativa ( $\rho = -.462$ ,  $p < .000$ ).

*Propiedades Psicométricas del CEL*

El modelo de segundo orden del CEL mostró adecuadas propiedades psicométricas  $\chi^2/gl = 3.03$ ; RMSEA = .094 (IC 90% [.089, .100]; CFI = .97;

TLI = .96; GFI = .98. Además, los coeficientes de consistencia interna  $\alpha$  de Cronbach,  $\omega$  de Mc'Donald y  $\alpha$  ordinal de los cuatro factores de primer orden y el de segundo orden, fueron  $> .8$  (ver Tabla 1). Estos resultados permiten concluir que, el CEL, es un instrumento adecuado y fiable para medir EL en población mexicana.

**Tabla 1***Coefficientes de fiabilidad de las escalas del CEL*

Coeficiente	Factores de primer orden				Factor de segundo orden
	Fisio.	Comp. Social	Int. y lab.	Psico. Emo.	EL general
$\alpha$ Cronbach	.81	.80	.88	.82	.93
$\alpha$ ordinal	.88	.86	.92	.87	.95
$\omega$ Mc'Donald	.83	.80	.88	.83	.94

Nota. Fisio. = fisiológicos, Comp. social = comportamiento social, Int. Y lab. = intelectuales y laborales, Psico. Emo. = psicoemocionales, EL = Estrés laboral.

**Discusión**

Mediante el presente estudio se examinó la estructura factorial del CEL, en una muestra conformada por trabajadores del sector metalmeccánico en México. El CEL mostró adecuadas propiedades respecto a su validez de constructo y fiabilidad. Los resultados encontrados respaldan la estructura original de la escala, confirmando un modelo de segundo orden compuesto por cuatro factores que representan la sintomatología del estrés laboral.

En cuanto a la consistencia interna, se encontró que los valores alfa de Cronbach fueron adecuados

para la escala general de estrés laboral, así como para los cuatro factores de sintomatología de estrés laboral, los cuales corresponden a síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales y laborales, así como los psicoemocionales.

Lo anterior coincide con los resultados de la validez de la segunda versión del instrumento en la que se realizó un análisis de validación de jueces y se calcularon los coeficientes de correlación de Pearson entre las puntuaciones de las dimensiones, es decir, de los grupos de síntomas y la escala total del

cuestionario. Los resultados ratificaron la validez de constructo del instrumento ( $r= 0,87$ ;  $p<.001$ ; Villalobos, 2005).

Por último, se verificó la confiabilidad del instrumento con el coeficiente omega de McDonald, el cual trabaja con las cargas factoriales, permite obtener cálculos más estables (Hayes & Coutts, 2020) en este caso los valores obtenidos permiten concluir que el instrumento cuenta con un adecuado nivel de confiabilidad tanto en su escala general como en sus dimensiones.

La validez convergente también confirmó la robustez del cuestionario, al encontrar una correlación negativa y significativa con el instrumento CVT-Gohisalo. Se coincide con Paniagua (2016) quien concluyen que el estrés laboral y la calidad de vida son variables que están relacionadas de manera inversamente proporcional. Se podría decir que la presencia de sintomatología de estrés laboral, probablemente indica que la calidad de vida en el trabajo se encuentra en riesgo. En este sentido el CEL puede tener un valor agregado a nivel preventivo, ya que al identificar sintomatología de estrés laboral se da pie a crear estrategias de intervención que minimicen los efectos del estrés laboral y a la vez favorezcan la CVT.

Los resultados sugieren que el CEL funciona para medir sintomatología de estrés laboral en población mexicana. Sin embargo, es importante mencionar las siguientes limitaciones de la presente investigación. La muestra es pequeña y se trató de un muestreo no probabilístico, por lo tanto, los datos no se pueden generalizar a la población mexicana, es recomendable replicar el estudio con una muestra más grande y, de preferencia realizar un muestro probabilístico. Además, en el presente estudio la mayoría de los participantes corresponden a género masculino, sería conveniente que en los

próximos estudios se trate de obtener una muestra más balanceada entre hombres y mujeres.

La presente investigación proporciona datos que validan que la tercera versión del CEL mantiene adecuadas propiedades psicométricas para su uso en población mexicana, sin embargo, sería recomendable realizar una réplica de este estudio subsanando las limitaciones del presente estudio.

---

## Referencias

Acero Montoya, M. A. (2020). Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América).

American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2018). Estándares para pruebas educativas y psicológicas. American Educational Research Association.

Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>

Carranco, M. S. P., Pando, M. M., (2019) Estrés laboral. *PIENSO en Latinoamérica*, 2 (3) 44-53.

Castro-Zazueta, N. P. (2024). Selección del tipo de prueba estadística. En *Análisis de datos en psicología* (1a ed.). Editorial Universidad

de Guadalajara - Publicado en asociación con: Centro Universitario del Sur (CUSUR). [https://doi.org/10.32870/9786075812847\\_6](https://doi.org/10.32870/9786075812847_6)

Castro Zazueta, N. P., Estrada Ledesma, N. R., Gómez-González, O., & Santoyo Telles, F. (2023). Condiciones de trabajo por género y sobreeducación de egresado(a)s de educación superior en México. *Enseñanza e Investigación en Psicología Nueva Época*, 5(2023), 1–12. <https://doi.org/10.62364/cneip.5.2023.181>

Cázares, S. C. (2020). La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Cambios Y Permanencias*, 11(1), 602–624. Recuperado a partir de <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075>

Chen, W. Q., Wong, T. W., & Yu, T. S. (2001). Reliability and validity of the Occupational Stress Scale for Chinese off-shore oil installation workers. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 17(3), 175-183.

Gómez-González, O. (2024). Pruebas no paramétricas para probar hipótesis de diferencias. En *Análisis de datos en psicología* (1a ed.). Editorial Universidad de Guadalajara - Publicado en asociación con: Centro Universitario del Sur (CUSUR). [https://doi.org/10.32870/9786075812847\\_8](https://doi.org/10.32870/9786075812847_8)

González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar, J. G. & Preciado-Serrano, M. L. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. *Revista Ciencia y Trabajo*, 12 (36), 332-340.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1999). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Prentice Hall.

Hair, J., Anderson, R. Tatham, R. y Black, W. (2008). *Análisis multivariante*. Madrid: Prentice-Hall.

Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use Omega Rather than Cronbach's Alpha for Estimating Reliability. *But... Communication Methods and Measures*, 14(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>

Hernández González, A. I., Ortega Andeane, R. P., & Reidl Martínez, L. M. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del pensamiento*, 6(11), 113-129.

Hermosa, A. M., & Perilla, L. E. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(2), 252-261.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2018). Depresión y baja en el rendimiento laboral. <https://www.imss.gob.mx/>

Jöreskog, K. G. (1969). A General Approach to Confirmatory Factor Analyses. *Psychometrika*, 34(2), 183-202.

Karasek, R., Choi, B., Ostergren, P. O., Ferrario, M., & Smet, P. D. (2007). Testing two methods to create comparable scale scores between the Job Content Questionnaire (JCQ) and JCQ-like questionnaires in the European JACE Study. *International journal of behavioral medicine*, 14, 189-201.

- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). Muestreo y aleatoriedad. In *Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales*. (pp. 147–168). McGraw Hill.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1988). A new, more powerful approach to multitrait-multimethod analyses: Application of second-order confirmatory factor analysis. *Journal of Applied Psychology*, 73(1), 107–117. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.1.107>
- Marrero, S. M.L., Rivero, A. E.R., Pastor, A. M.E., Fernández, R. C., & Vergara, B.A. (2011). Elaboración de la versión cubana del cuestionario JSS para la evaluación del estrés psicosocial laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 12(2), 9-18.
- Ministerio de la Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Ed. Ministerio de la Protección Social, Colombia.
- Nava-Quiroz, C., Vega-Valero, C. Z., & Soria Trujano, R. (2010). Escala de modos de afrontamiento: consideraciones teóricas y metodológicas. *Universitas Psychologica*, 9(1), 139-147.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGrawHill.
- Nakao, M. (2015). Work-related stress and psychosomatic medicine. *BioPsychoSocial medicine*, 4(1), 1-8.
- Organización Mundial de la Salud - OMS (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Retrived 08/10/2020. from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Informe “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo”. Recuperado de: [http://www.medicosypacientes.com/sites/default/files/wcms\\_686766.pdf](http://www.medicosypacientes.com/sites/default/files/wcms_686766.pdf)
- Pando, M. M., González, B. R., Aranda, B. C., & Elizalde, N. F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Revista Salud Uninorte*, 34(1), 68-75.
- Paniagua, G. (2016). Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución de educación superior de El Salvador. *Ciencia, cultura y sociedad*, 3(1), 45-58.
- Patlán, P. J., (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
- Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, 13(5), 459.
- Resolución 2646 de Julio 2008[Ministerio de la Protección Social, Colombia]. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de julio de 2008.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social science & medicine*, 58(8), 1483-1499.
- Vargas Monroy, A. M. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. (Fondo de Riesgos Laborales - Ministerio de la Protección Social - Colombia).
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A., & Doval, E. (2017). Un viaje alrededor de alfa y omega para estimar

la fiabilidad de consistencia interna. *Anales de Psicología*, 33(3), 755.

Villalobos G. (2005) *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo* [tesis doctoral]. La Habana: Doctorado en Ciencias de la Salud, Escuela Nacional de Salud Pública.

Wei-Qing, C, Tze-Wai, W. & Tak-Sun Y. (2001). Reliability and validity of the Occupational Stress Scale for Chinese off-shore oil installation workers. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 17(3), 175-183.

Ware, J. E. (2007). *User's manual for the SF-36v2 Health Survey. Quality Metric*.

Zavala, Y. L., Rivas, L. R. A., Andrade, P. P., Reidl M. L M (2008). Validación del instrumento de estilos de enfrentamiento de Lazarus y Folkman en adultos de la Ciudad de México. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 10(2), 159-182.

# Tecnoestrés en los/as docentes de Educación Inicial, General Básica y Bachillerato General Unificado.

Sarabia López Luis Edmundo,  
Morillo Tapia John Jairo,  
Colunga Rodríguez Cecilia,  
Sarabia Cruz Dorila Victoria,  
Tipán Sigcha David Oswaldo

## RESUMEN.

La tecnología modifica constantemente el entorno laboral y posibilita nuevas modalidades de trabajo, a su vez al mismo tiempo aparecen riesgos psicosociales emergentes como el Tecnoestrés. La presente investigación sobre Tecnoestrés en los/as Docentes de Educación Inicial, General Básica y Bachillerato General Unificado, cuyo objetivo es: diagnosticar la presencia de tecnoestrés en los docentes de educación inicial, general básica, y bachillerato. La investigación se fundamenta en el Modelo Espiral de la Salud Ocupacional de Salanova y colaboradores, el cual explica el proceso de este riesgo psicosocial. Trabajo con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, su diseño es no experimental de corte transversal. El instrumento utilizado, RED-TIC Cuestionario de Tecnoestrés en el que se evalúa la aparición o ausencia de tecnoestrés, sus

tipos y dimensiones. La población de estudio corresponde a 25 docentes. El análisis estadístico se realizó mediante el programa SPSS versión 25 y Microsoft Excel. De acuerdo con los resultados, se concluye que se encontró la presencia de tecnoestrés, sin embargo, no en la mayoría de los docentes, esto a causa de un proceso consecuente y cíclico. Se recomienda aplicar el plan de prevención sugerido para mejorar los niveles de autoeficacia específica con la tecnología en los docentes, y a su vez minimizar la posibilidad de aparición del tecnoestrés en quienes posiblemente lo padezcan y en aquellos que no lo padecen.

**PALABRAS CLAVE:** TECNOESTRES, RIESGO PSICOSOCIAL / ESTRÉS / EDUCACIÓN / DOCENTES / TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC).

**ABSTRACT**

Technology constantly modifies the working environment and enables new working modalities, at the same line, emerging psychosocial risks such as Technostress appear. The present research related to Technostress in Teachers of Initial Education, General Basic General and Unified General Baccalaureate whose objective is: to diagnose the presence of technostress in teachers of initial education, general basic, and baccalaureate. The research is based on the Spiral Model of Occupational Health of Salanova and collaborators, which explains the process of this psychosocial risk. Research with quantitative approach of descriptive type, its design is non-experimental and cross-sectional. The instrument used, RED-TIC Questionnaire of Technostress in which the appearance or absence of technostress, types

and dimensions is evaluated. The statistical analysis was performed using the PSS version 25 and Microsoft Excel. According to the results, it is concluded that the presence of technostress was found, however, not in most teachers, because of a consistent and cyclical process. It is recommended to implement the suggested prevention plan to improve the levels of specific self-efficacy with technology in teachers, and at the same time, to minimize the possibility of the appearance of technostress in those who may have it and in those who do not.

**KEY WORDS:** TECHNOSTRESS / PSYCHOSOCIAL RISK / STRESS / EDUCATION / TEACHERS / INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES

**INTRODUCCIÓN**

Trabajo de investigación de Psicología Industrial, siendo su línea de investigación la seguridad y salud laboral de los docentes, encaminado hacia los riesgos psicosociales. La investigación estuvo dirigida a diagnosticar la presencia de tecnoestrés en los docentes de educación inicial, general básica, y bachillerato en la Unidad Educativa Rafael Rodríguez Palacios en la provincia de Sucumbíos en el año 2020.

La base teórica para la investigación es el Modelo Espiral de la Salud Ocupacional (MESO) de Salanova y colaboradores en el cual, destacan los autores que el proceso entre los recursos personales, demandas y recursos tecnológicos, explican la presencia o ausencia de tecnoestrés. Un aspecto que los autores consideran relevante en sus estudios referidos al tecnoestrés son las creencias de autoeficacia con

la tecnología, quienes condicionan la percepción que se tiene sobre las demandas tecnológicas en amenazantes o retadoras (Salanova, 2003).

La identificación oportuna de este riesgo psicosocial emergente permitió observar cómo se desarrolla el tecnoestrés en los docentes, y en base a los resultados obtenidos se sugirió presentar una propuesta de prevención, misma que constó de un plan que se desarrollará en dos fases, una prevención secundaria a nivel organizacional, y una prevención primaria a nivel individual. Las medidas preventivas y/o correctivas están encaminadas a desarrollar mejores niveles de autoeficacia específica con la tecnología (Roa & González, 2022).

Es relevante comprender que producto de la pandemia del Covid-19, los docentes en Ecuador han permanecido en confinamiento y el cambio de modalidad de trabajo presencial a virtual, obligó adaptar todos sus métodos de trabajo y enseñanza

al uso de la tecnología. Debido a este hecho, la importancia de esta investigación toma sentido al considerar una mayor probabilidad de aparición del tecnoestrés, siendo este, un riesgo psicosocial emergente considerando las nuevas condiciones de trabajo producidas por estos grandes cambios sociales (Casero & Sánchez, 2022).

En la investigación, el marco teórico contiene un capítulo que describe las diversas definiciones del tecnoestrés, su historia, modelos, procesos, elementos, efectos, variables personales, y cómo está conformado el sistema educativo ecuatoriano. Posteriormente, un segundo capítulo aborda la metodología, población, instrumentos, métodos y técnicas para la obtención de datos, el procesamiento de estos y para finalizar los resultados de la investigación, sus conclusiones y recomendaciones.

## **MATERIAL Y MÉTODOS**

La investigación fue de tipo descriptiva, lo cual significa que buscó características de la variable Tecnoestrés, detallando su proceso y en qué situación se encuentra. El enfoque de la investigación es cuantitativo, el cual mide los datos recolectados, analiza las magnitudes de los fenómenos, representa los problemas encontrados por medio de números, se rige por un proceso secuencial, probatorio y de igual manera “parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica” (Hernández et al., 2014).

La investigación tiene un diseño no experimental porque la variable no fue manipulada y únicamente se observó cuál es su comportamiento. Este diseño se encarga de “estudios que se realizan sin

la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández et al., 2014).

De igual forma esta investigación está enmarcada en un periodo determinado, por ende, su diseño es transversal. En este diseño “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández et al., 2014).

### ***Procedimiento***

Se creó una reunión online por medio de la plataforma Zoom, misma donde se explicó los lineamientos generales de la investigación como también se explicaron detalles de la aplicación del instrumento y cuál era el aporte que se esperaba de los participantes. Este espacio virtual sirvió para que simultáneamente durante la aplicación del instrumento los participantes fueran resolviendo sus inquietudes con la ayuda de los investigadores.

En la reunión vía Zoom se tomó lista a los participantes, esto con el fin de comprobar que, al momento de compartir el enlace del instrumento digitalizado, concuerde el número de participantes del registro de asistencia con el número de respuestas registradas en Google Forms, dado que la plataforma permitía llenar varias veces el instrumento de manera anónima.

El listado de asistencia también fue utilizado para enviar a los participantes, por medio de correo electrónico el documento de consentimiento informado, el cual especificó que el sujeto se sumó voluntariamente a ser partícipe de la investigación y que los datos suministrados por el participante iban a ser manejados anónimamente.

Una vez firmado el consentimiento informado se procedió a enviar el link digitalizado del instrumento y los participantes comenzaron a llenarlo. La duración para completar el instrumento fue de 15 a 20 minutos por grupo.

Se agradeció a los participantes por su aporte en la investigación y de igual manera se explicó que una vez procesados los datos, estos iban a servir para proponer la aplicación de un plan de prevención del Tecnoestres.

### ***Población y Muestra***

La Unidad Educativa Rafael Rodríguez Palacios es una institución ubicada en la provincia de Sucumbíos, en el cantón de Lago Agrio, que cuenta con 25 docentes distribuidos el 76% en las mujeres y el 24% en hombres. Respecto al nivel de educación, la institución cuenta con los niveles de educación inicial, básica general, y bachillerato unificado, en donde el 32% de docentes conforman el bachillerato unificado, el 64% están en educación general básica, y el 4% en educación inicial, así mismo el total de estudiantes que cuenta la institución es de 508 estudiantes.

### ***Instrumento***

Para conocer el Tecnoestrés dentro de las instituciones educativas, se utilizó el instrumento RED-TIC Cuestionario de Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga) realizado por las investigadoras Marisa Salanova, Susana Llorens y Eva Cifre. Este conjunto de investigadoras forma parte del Equipo de Investigación WoNT Prevención Psicosocial de la Universidad Jaime I de Castellón, institución de reconocimiento internacional que se dedica a la investigación de fenómenos psicológicos. El instrumento surge en el año 2003 en la Universidad Jaime I de Castellón.

La forma de aplicación del instrumento puede ser en forma física o en línea. El formato en línea permite recibir una retroalimentación al instante a la persona evaluada. A su vez el instrumento está

dirigido a las personas que se encuentren ejerciendo sus funciones en uso de las TIC, a trabajadores de todas las áreas profesionales y técnicas.

El tecnoestrés contiene dos tipos: Tecnoansiedad y Tecnofatiga que a su vez contiene dimensiones; 1) Afectiva (ansiedad vs. fatiga), 2) Actitudinal (actitud escéptica hacia la tecnología) y 3) Cognitiva (creencias de ineficacia en el uso de la tecnología).

Las altas puntuaciones en ambas dimensiones son indicadores de que existe Tecnoestres, por el contrario, si una de las dos o las dos dimensiones tiene resultados bajos, se entendería que no existe Tecnoestres, pero presumiblemente en un futuro puede existir. Para que las puntuaciones en las dimensiones sean altas debe existir también altas puntuaciones en los aspectos de cada dimensión.

El instrumento tiene 16 ítems con una escala tipo Likert de siete niveles de respuesta que van desde 0 a 6

El instrumento cuenta con un Alfa de Cronbach tanto en muestras generales como específicas, de las dimensiones tecnoansiedad y tecnofatiga por encima del 0.70 asegurando de esa manera la validez y fiabilidad de los ítems.

## **RESULTADOS**

Los resultados presentados a continuación fueron obtenidos a 25 docentes de la Unidad Educativa Rafael Rodríguez Palacios. Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS en la versión 25, y los gráficos se los realizó mediante el software Microsoft Excel.

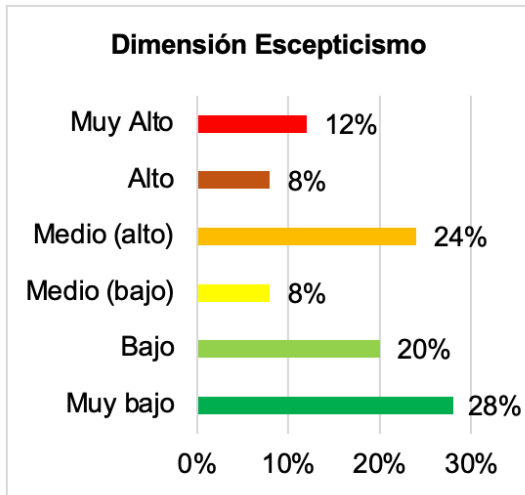


Figura 1. Dimensión Escepticismo

### Interpretación

Según la figura 1, en la dimensión Escepticismo, el 12% de docentes están en un nivel muy alto, el 8% están en un nivel alto, el 24% están en un nivel medio alto, el 8% en un nivel medio bajo, el 20% están en nivel bajo, y para finalizar el 28% están en el nivel muy bajo de escepticismo.

### Análisis

De acuerdo con los datos recogidos, la mayor parte de la población tiene niveles medios bajos, bajos y muy bajos de Escepticismo, esto nos dice que en base al modelo MESO elaborado por Salanova y colaboradores (2007), las actitudes de los docentes frente a las TIC son de un alto interés en su utilización, así como también creen en la contribución que brinda la tecnología en su trabajo. Por último, no tienen actitudes de indiferencia o distanciamiento frente a las tecnologías de la información y comunicación.

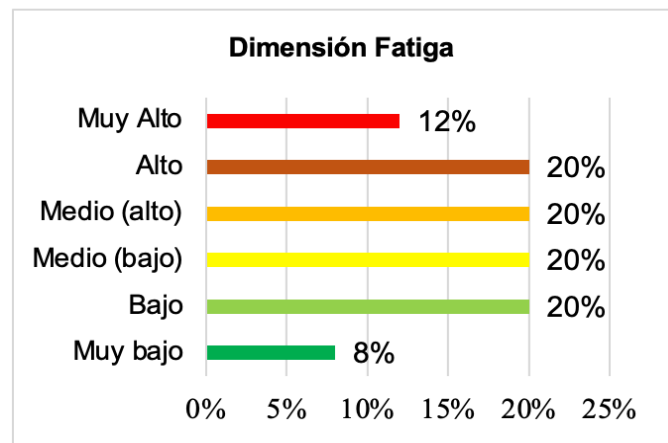


Figura 2. Dimensión Fatiga

### Interpretación

Se puede observar en la figura 2 que en la dimensión Fatiga, el 12% están en un nivel muy alto, por otro lado, en los niveles alto, medio alto, medio bajo, y bajo de fatiga están distribuidos en cada nivel el 20% de docentes, y el 8% restante está en el nivel muy bajo de fatiga.

### Análisis

Podemos analizar que, la mayoría de la población tiene niveles medios altos, altos, y muy altos de Fatiga, esto nos indica en base al modelo MESO elaborado por Salanova et al. (2007), los docentes experimentan sensaciones de malestar a la hora de relajarse después de una jornada trabajando con la TIC, es decir padecen de agotamiento mental, y a su vez es difícil que mantengan un buen nivel de concentración, en otras palabras, cansancio cognitivo.

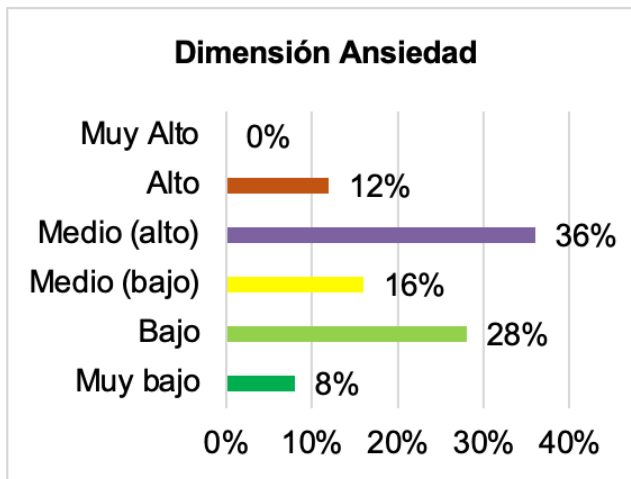


Figura 3. Dimensión Ansiedad

**Interpretación**

De acuerdo con la figura 3, en la dimensión Ansiedad, en el nivel muy alto no se encuentra ningún docente, el 12% están en un nivel alto, el 36% presentan un nivel medio alto, el 16% están en nivel medio bajo, el 28% correspondiente manifiestan un nivel bajo, y por último el 8% presentan un nivel muy bajo de ansiedad.

**Análisis**

De acuerdo con los datos recogidos, la mayoría de la población tiene niveles medios bajos, bajos, y muy bajos de Ansiedad, lo cual según el modelo MESO desarrollado por Salanova et al. (2007), expresa que los docentes no experimentan sensaciones de miedo, tensión, o incomodidad a la hora utilizar las TIC en el presente o en un futuro. De igual manera no tienen dudas a la hora de utilizar la tecnología, ni se asustan si el trabajo con las TIC es extenso, o complejo.

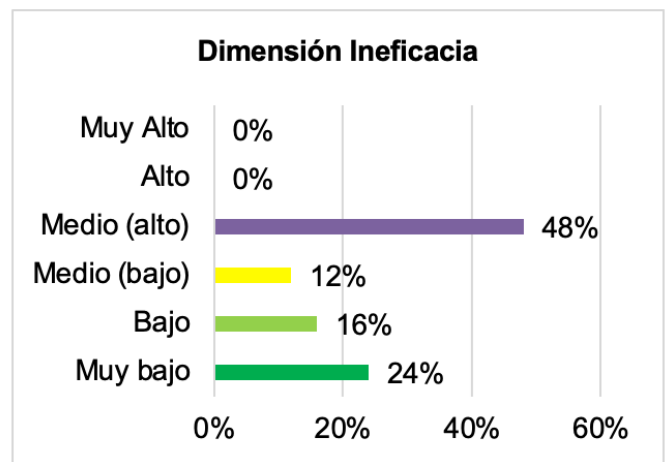


Figura 4. Dimensión Ineficacia

**Interpretación**

En la figura 4, en la dimensión Ineficacia, en el nivel muy alto, y nivel alto de ineficacia no se encuentra ningún docente, el 48% están en un nivel medio alto, el 12% presentan un nivel medio bajo, el 16% están en nivel bajo, y el 24% muestran un nivel muy bajo de ineficacia.

**Análisis**

Se puede analizar que la mayoría de la población tiene niveles medios bajos, bajos, y muy bajos de Ineficacia, esto demuestra que en base al modelo MESO desarrollado por Salanova et al. (2007), los docentes no tienen creencias propias sobre un mal uso de las TIC, lo cual significa que los pensamientos sobre la capacidad que tienen sobre ellos mismos en el uso de la tecnología son positivos.

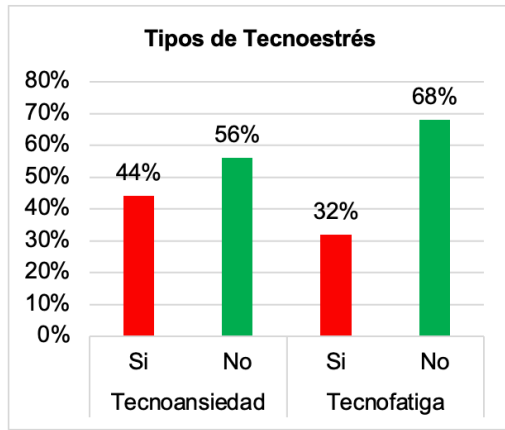


Figura 5. Tipos de Tecnoestrés

**Interpretación**

Del total de docentes participantes, se puede observar que el 44% de docentes presentan tecnoansiedad, de igual forma se observa que el 56% de docentes no tiene tecnoansiedad. Por otro lado, 32% de docentes presentan tecnofatiga, y el 68% restante de docentes no presenta tecnofatiga.

**Análisis**

Los resultados evidencian que, la mayoría de docentes no padecen de tecnoansiedad ni tecnofatiga, es así como el modelo MESO elaborado por Salanova y colaboradores (2007) de acuerdo a los datos manifiesta que en estos docentes se mantienen buenos recursos personales, cuentan con recursos tecnológicos adecuados, sumado a ello las demandas tecnológicas no las perciben como amenazas sino como retos, sin embargo, entre los docentes que manifiestan tecnoansiedad y tecnofatiga es todo lo contrario a lo explicado. Los docentes tecnoansiosos, son el resultado de obtener puntuaciones muy altas, altas, y medias altas, en las dimensiones ansiedad, escepticismo, e ineficacia, y experimentan sensaciones de tensión, o miedo al utilizar en un presente o futuro a las tecnologías.

Por otro lado, aquellos docentes que muestran tecnofatiga, son el resultado de obtener puntuaciones muy altas, altas, y medias altas, en las dimensiones fatiga, escepticismo, e ineficacia, sienten que es más difícil tomar decisiones adecuadas, se distraen, o procrastinan. Por último, el denominador común entre la tecnoansiedad y la tecnofatiga, son las dimensiones escepticismo, e ineficacia que, por parte de la primera dimensión mencionada, se refiere a que los docentes presentan actitudes escépticas sobre la contribución que brinda la tecnología a su trabajo, y en referencia a la ineficacia, los docentes creen que el uso que tienen con la tecnología no es el mejor.

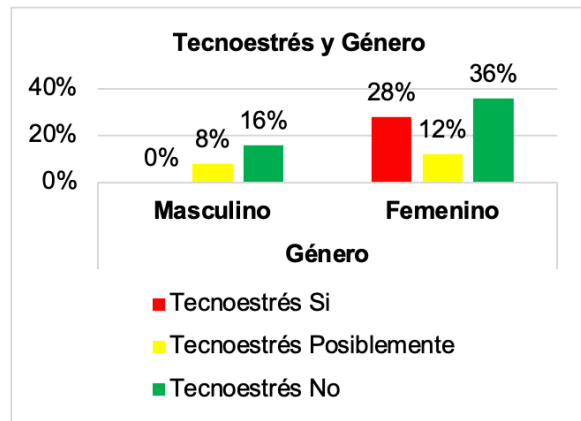


Figura 6. Tecnoestrés y Género

**Interpretación**

De acuerdo con la figura 6, se puede observar que en el género masculino el 8% de docentes posiblemente manifieste tecnoestrés, y el 16% no tiene tecnoestrés. En cuanto al género femenino el 28% de docentes presenta tecnoestrés, el 8% posiblemente presente tecnoestrés, y el 36% de docentes no tiene tecnoestrés.

**Análisis**

Entre los géneros existe una mayoría de docentes femeninas que experimentan tecnoestrés, sin embargo,

no se puede afirmar que el género femenino tiene mayor predisposición a padecer de tecnoestrés debido a que existen otros factores más concluyentes que el género.

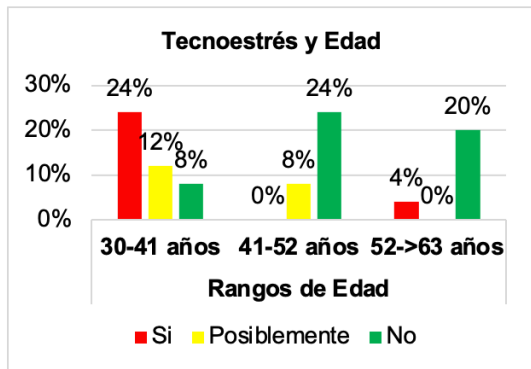


Figura 7. Tecnoestrés y Edad

### Interpretación

Como se puede observar en la figura 7, en el rango de 30 a 41 años, el 24% de docentes presenta tecnoestrés, el 12% de docentes posiblemente, y el 8% de docentes no presenta tecnoestrés. En el rango de 41 a 52 años, el 8% de docentes posiblemente presente tecnoestrés, y el 24% no tiene tecnoestrés. En el rango de 52 a 63 años, el 4% de docentes tiene tecnoestrés, mientras que el 20% restante no tiene tecnoestrés.

### Análisis

En esta población, en su mayoría quienes presentan tecnoestrés, son los docentes más jóvenes, para lo cual en la teoría de igual forma menciona que el tecnoestrés no entiende de edades, es decir, es incorrecto inferir que un docente de mayor edad es más propenso a tener tecnoestrés.

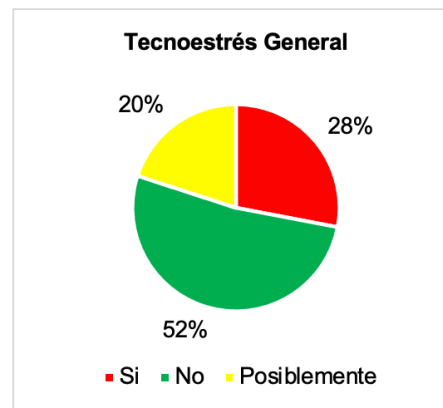


Figura 8. Tecnoestrés General

### Interpretación

Del total de docentes participantes, se puede observar que el 28% de docentes presenta tecnoestrés, el 20% posiblemente, y el 52% de docentes no presenta tecnoestrés.

### Análisis

Los datos indican que los docentes tecnoestresados manifiestan los dos tipos de tecnoestrés, tecnoansiedad y tecnofatiga, por otro lado, los docentes que posiblemente experimenten este riesgo psicosocial son el resultado de un solo tipo.

En referencia a los docentes tecnoestresados y a quienes posiblemente lo padezcan, el origen de su malestar parte de la explicación del modelo (MESO), donde expone que el tecnoestrés inicia con los docentes que no cuentan con recursos personales, es decir carecen de autoeficacia específica con la tecnología, luego provoca en ellos una percepción amenazante sobre las demandas tecnológicas y a la par, la falta de recursos tecnológicos conocidos como aquellos aspectos del ambiente de trabajo, facilitan que el tecnoestrés siga generándose y de manera simultánea influya negativamente en los niveles de autoeficacia tecnológica explicados en un principio, acentuando más y más los pensamientos propios sobre un mal uso de las TIC y así se repite el ciclo.

## DISCUSION

En la investigación realizada en la Unidad Educativa Rafael Rodríguez Palacios en el año 2020, sobre “Tecnoestres en los/as Docentes de Educación Inicial, General Básica Y Bachillerato General Unificado”, en una población de 25 docentes, se destaca entre los resultados que el 28% de docentes padecen de tecnoestrés, el 20% posiblemente lo experimenten, y el 52% no lo padecen.

Los datos previamente indicados van en comparación de acuerdo con distintas investigaciones entre ellas tenemos las siguientes;

Una investigación desarrollada por Gómez y colaboradores, denominada “Tecnoestrés y Edad: un Estudio Transversal en Trabajadores Públicos” donde se utilizó el mismo instrumento que en esta investigación, menciona que la edad y el tecnoestrés tiene una relación, sin embargo, esta aún es limitada y no puede afirmarse en plenitud que, a mayor edad, más tecnoestrés (Gómez et ál., 2020).

En similitud con la investigación previamente detallada, en esta investigación de igual manera no se puede afirmar que la edad es una variable influyente para padecer de tecnoestrés debido a que en los resultados de este estudio muestran que los docentes donde se encuentra mayor presencia de tecnoestrés son aquellos que están en la etapa de desarrollo de adulto joven, esto a comparación de los docentes de mayor edad.

Otra investigación realizada en Oviedo España denominada “El Proceso del Tecnoestrés en el Ámbito Educativo” esperaba encontrar entre sus resultados, a las mujeres con mayor tecnoestrés, sin embargo, no fue así, estableciendo que no puede confirmar una relación entre el sexo y el tecnoestrés (Pérez & Fernández, 2013).

Por otro lado, en referencia al género, en esta investigación se encuentra mayor presencia de tec-

noestrés en las docentes femenino con un 28%, por el contrario, en el género masculino nadie presentó tecnoestrés, y únicamente el 8% posiblemente pueda experimentar tecnoestrés.

Una investigación realizada en Perú, donde su población fueron docentes de educación primaria, en sus resultados presentó el 46.70% de docentes tecnoestresados, y el 53.30% presenta un nivel de tecnoestrés sin preocupaciones (Hilario & Odaliz, 2020).

En semejanza al estudio previamente detallado realizado en Perú y esta investigación, de igual manera la mayoría de docentes no padecen de tecnoestrés, sin embargo, el 28% si manifiestan tecnoestrés, y el 20% de docentes puede padecerlo en un futuro si no existen cambios.

En comparación a las diversas investigaciones, conviene decir que los resultados en primer lugar varían en función del tipo de población, ahora bien, yendo más a profundidad, el contexto de pandemia, sumado a que el ámbito de la educación se reinventa constantemente, explica que cada docente gracias a sus recursos personales, tiene una manera distinta de enfrentar a mayores y distintas demandas tecnológicas a las que se solían enfrentar, y de igual manera el apoyo de los recursos tecnológicos cambió considerablemente durante el confinamiento de esta pandemia.

Los resultados deben ser analizados tomando en consideración las referencias bibliográficas. El análisis crítico debe ser direccionado por la hipótesis del trabajo de investigación. Se debe estimular conjetura basada en los datos obtenidos, fundamentados firmemente en sustentos teóricos del conocimiento científico. Si el fenómeno en estudio es complejo y extenso se recomienda desglosarlo en partes con sus respectivos epígrafes. Se debe mencionar los trabajos de investigación.

## CONCLUSIONES

□ Al realizar el diagnóstico se encontró la presencia de tecnoestrés, sin embargo, no en la mayoría de los docentes. El tecnoestrés se debe al producto de un proceso consecuente, es decir tiene una causa inicial en referencia a bajos niveles de recursos personales (autoeficacia específica con la tecnología), y un resultado final que es una percepción amenazante ante las demandas tecnológicas, sumado a una falta de recursos tecnológicos. De igual manera la presencia de tecnoestrés en los docentes es cíclico debido a que, entre la combinación de los factores (falta de recursos personales, demandas tecnológicas, falta de recursos tecnológicos), se repite el proceso, y progresivamente aumenta el malestar.

□ En el análisis de los tipos de tecnoestrés, el porcentaje de docentes es mayor a los que refieren presentar tecnoansiedad y tecnofatiga. Sin embargo, no se puede descuidar a los docentes que refieren tener tecnoansiedad y tecnofatiga. Los docentes tecnoansiosos manifiestan sensaciones de miedo, tensión, al utilizar en un presente o futuro a las tecnologías, Por otro lado, los docentes tecnofatigados sienten que es más difícil tomar decisiones adecuadas, se distraen, o procrastinan. En adición, los docentes que padecen cualquiera de los dos tipos de tecnoestrés presentan actitudes escépticas frente a la contribución de las tecnologías en su trabajo y sus creencias frente al uso de las TIC son de ineficacia.

□ En los docentes de etapa de desarrollo adulto joven en relación con los demás adultos, existe mayor presencia de tecnoestrés, lo cual indica que la edad no es proporcional ni tiene relación con el tecnoestrés. Los docentes que trabajan más tiempo a la semana con las TIC no presentan tecnoestrés, esto

refleja que el hecho de trabajar más tiempo con las TIC no es un factor que predisponga al docente de padecer de tecnoestrés.

□ La propuesta de plan de prevención se hace en base a los resultados de presencia de tecnoestrés independientemente de la cantidad de docentes que lo refieren, siendo en primer lugar una prevención de tipo secundaria enfocada a toda la unidad educativa, y una segunda prevención de tipo primaria dirigida hacia los docentes tecnoestresados y en quienes posiblemente lo padezcan.

## RECOMENDACIONES

□ Considerando que el inicio del proceso del tecnoestrés son los recursos personales, es necesario abordar una solución trabajando en los niveles de autoeficacia específica con la tecnología en los docentes tecnoestresados y en quienes posiblemente lo padezcan mediante un plan de prevención que permitan amortiguar los efectos negativos de este riesgo psicosocial.

□ Profundizar por medio entrevistas personalizadas que tipos de demandas tecnológicas el docente las percibe como amenazantes, y que otros factores pueden estar originando el tecnoestrés.

□ Es recomendable seguir realizando estudios que aborden esta temática en una población distinta de docentes (personal administrativo), con el fin de visualizar al tecnoestrés desde otra perspectiva, e identificar si la relación entre las variables sociodemográficas y este riesgo psicosocial es similar a la de esta investigación o si dichas variables influyen en la aparición de tecnoestrés.

□ La dirección del centro educativo debe aplicar el plan de prevención que se está proponiendo para mejorar los niveles de autoeficacia específica con la tecnología, y evitar que presenten más docentes este riesgo psicosocial en su salud.

## REFERENCIAS

1. Casero Béjar, M. de la O., & Sánchez Vera, M. del M. (2021). Cambio de modalidad presencial a virtual durante el confinamiento por Covid-19: percepciones del alumnado universitario. *RIED Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 25(1). <https://doi.org/10.5944/ried.25.1.30623>
2. European Agency for Safety and Health at Work, Bradbrook, S., Ellwood, P., Lye, D., Reynolds, J., Stacey, N., & Williams, H. (2018). Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025. [http://publications.europa.eu/publication/manifestation\\_identifier/PUB\\_TERO18008ENN](http://publications.europa.eu/publication/manifestation_identifier/PUB_TERO18008ENN)
3. Gómez, M. S.-, Cebrián, B., Ferré, P., Navarrob, M., & Plazuelo, N. (2020). Tecnoestrés y edad: Un estudio transversal en trabajadores públicos. *Cuadernos de Neuropsicología / Panamerican Journal of Neuropsychology*, 14(2), Article 2. <https://www.cnps.cl/index.php/cnps/article/view/420>
4. Hernández, R., Fernández, C., & Batista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGrawHillEducation.
5. Hilario, C., & Odaliz, B. (2020). Tecnoestrés en docentes de la zona de Puente Piedra- Lima, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54220>
6. Mortensen, E. (2016). Percepción de estrés asociado al uso de TIC en empresas Multipruebas, Kuder, Selecta, Prestro y Shinatex de la ciudad de Quito, Ecuador [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5112/1/T2026-MD-TH-Mortensen-Percepcion.pdf>
7. Organización Internacional del Trabajo. (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y salud en el trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_742732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf)
8. Organización Mundial de la Salud. (1946). *Official Records of the World Health Organization* (Vol. 2). [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85573/Official\\_record2\\_eng.pdf;jsessionid=AD-2BABC10A37AA002F1553254C6A0374?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85573/Official_record2_eng.pdf;jsessionid=AD-2BABC10A37AA002F1553254C6A0374?sequence=1)
9. Pérez Fernández, M. (2013). *El Proceso del Tecnoestrés en el Ámbito Educativo* [Tesis de Maestría, Universidad de Oviedo].

10. Roa-Cárdenas, F. L., & González-Puebla, F. J. (2022). Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Revista colombiana de educación*, 86, 193–210. <https://doi.org/10.17227/rce.num86-12511>
11. Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: El rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(3), 225-246.
12. Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Editorial Síntesis S. A.
13. Salanova, M., Llorens, S., & Ventura, M. (2011). *Guías de Intervención Tecnoestrés*. Editorial Síntesis S. A. <https://www.sintesis.com/gu%C3%ADas%20de%20intervenci%C3%B3n-193/tecnoestr%C3%A9s-ebook-1635.html>
14. Trujillo, Y. (2020, abril 7). El año escolar finalizará en modo virtual en Sierra y Amazonía [El Comercio]. El año escolar finalizará en modo virtual en Sierra y Amazonía. <https://www.elcomercio.com/actualidad/ano-escolar-regimen-sierra-covid19.html>

---

## Instrucciones para autores

---

La revista internacional PIENSO en Latinoamérica es una publicación cuatrimestral dedicada a la difusión del conocimiento en materia de salud ocupacional.

Nuestra Revista publica documentos como:

1. Artículos originales de Investigación científica. En estos escritos se presenta de manera detallada los resultados originales de investigación de campo realizada recientemente y acostumbra contener al menos: introducción, metodología, resultados, discusión y conclusiones.

2. Carta al Editor. Documento que presenta reflexiones al respecto de un tema relevante de la salud ocupacional y puede estar basada en una perspectiva analítica e interpretativa del autor, a partir de lecturas realizadas o vivencias en el área.

3. Ensayo o Artículo de revisión. Documento resultado de una revisión sistemática y crítica de la literatura existente sobre un problema actual y relevante de la salud ocupacional, caracterizada por presentar una cuidadosa revisión bibliográfica.

### ***Forma del documento:***

En general, todos los artículos que se desee sean considerados para publicación, deben cumplir con los requerimientos que se presentan a continuación.

#### *Apariencia y organización del documento:*

o El texto del documento deberá presentarse en formato Word, hoja tamaño carta, letra Arial o Calibri número 12, interlineado de 1.5 líneas, justificado y con márgenes de 2.5 cm.

o El documento debe contener hoja de presentación, resumen en español con palabras clave, resumen en inglés con palabras clave, texto que conforma el artículo, referencias bibliográficas y anexos (este último en caso de ser necesario).

o Contenido para la hoja de presentación: Título del artículo en español y en inglés, lista de autores (tal y como se desea que aparezcan en el artículo), datos para correspondencia (nombre completo, dirección postal, número de teléfono y correo electrónico de autor principal), tipo de artículo (original o de revisión) y fecha de envío.

o El resumen se presenta en un solo párrafo, tanto en español como en inglés, no debe exceder a 250 palabras ni incluir citas. El mínimo de palabras clave es 3, máximo 8.

o En el texto deben estar definidos los apartados de Introducción, Materiales y Métodos, Resultados y Discusión o Conclusiones. Las tablas y figuras deben estar incluidas en el texto, apareciendo en el orden en que son citadas en el mismo.

o Introducción: Trata sobre los objetivos del estudio, los motivos que llevaron a él, así como la literatura que se revisó (acorde al tema y objetivos).

o Materiales y Métodos: Se describen los materiales utilizados para la realización del estudio, así como las características de los participantes (sujetos, instituciones). De igual manera se describe la técnica empleada y los estudios estadísticos para el análisis de la información recolectada.

o Resultados: Este apartado debe ser lo más ordenado y coherente que le sea posible. Recuerde que las tablas y figuras son sólo de apoyo.

o Discusión o Conclusiones: Hacer énfasis en los descubrimientos del estudio y relacionarlos con los objetivos previamente establecidos. Evite repetir información contenida en apartados anteriores. Al comparar sus resultados con los de otros estudios, debe estar seguro que tienen temas y objetivos similares. Si la reflexión le lleva a nuevas hipótesis y/o recomendaciones, pueden estar incluidas.

o Las citas bibliográficas dentro del texto y en la lista de referencias deben estar de acuerdo al formato APA. La lista de referencias debe estar en orden alfabético de acuerdo al primer apellido del autor principal; en caso de que haya varias referencias del mismo autor, deberán ser ordenadas de acuerdo al año de publicación (comenzando con la menos reciente). En caso de que la referencia esté disponible en línea, se debe agregar el enlace después de la leyenda “Disponible en:”. Todas las referencias de la lista deben estar debidamente citadas en el texto.

- o El orden de los anexos será de acuerdo a la pertinencia que la, el o los autores consideren necesaria.
- o El texto no debe exceder de 25 páginas.

### ***Aspectos éticos y editoriales:***

o Todos los artículos remitidos a la Revista Internacional PIENSO deberán ser inéditos y no deben estar en proceso de publicación o haber sido enviado simultáneamente a alguna(s) otra(s) revista(s) científica(s).

o Todo conflicto de interés existente debe ser comunicado por escrito a la revista.

o Cada autor debe estar informado y de acuerdo con la publicación del estudio. Dicho acuerdo debe expresarse por escrito con la firma de cada autor.

Se considerará motivo de rechazo para el artículo cualquiera de las siguientes faltas:

- o Plagio.
- o Cambios de autoría.
- o Autoría ficticia.
- o Conflictos de interés ocultos.

### ***Remisión de los trabajos***

Los trabajos deben ser remitidos acompañados de una carta de “Acuerdo sobre publicación y derechos de autor” firmada por todos los autores donde se hace constar que se trata de un artículo original en que todos han participado, que no se ha incurrido en vicios de autoría, plagio ni fraude y se hace transferencia de todos los derechos de autoría en relación con el manuscrito a la Revista Internacional PIENSO en caso de que se publique el manuscrito.

**Se debe enviar por correo electrónico a la Revista:**

**[piensoac@yahoo.com.mx](mailto:piensoac@yahoo.com.mx)**

### ***Trabajos a publicar***

Los trabajos presentados a la revista serán revisados y en su caso por el Comité Editorial comprobando que cumplan con los criterios mínimos en contenido y formato.

Si son aprobados, pasarán a la revisión de pares expertos serán seleccionados de instituciones y universidades tanto nacionales como internacionales siguiendo el sistema de “doble ciego”.

El Comité editorial revisa los conceptos de los pares expertos y decide aceptarlo, enviarlo al autor para que realicen correcciones solicitadas por los pares o no publicarlo.

### **Redes sociales**



**PIENSO** en Latinoamérica  
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

---

REVISTA INTERNACIONAL DE PIENSO EN LATINOAMERICA, Año 6, No.18, mayo - agosto 2024, es una publicación trimestral editada por PIENSO, A.C. Calle Isla Cancún 2234B, Col. Jardines de San José, Guadalajara, C.P. 44950, Tel: +52 33 36452582, [www.piensoenlatinoamerica.org](http://www.piensoenlatinoamerica.org), [piensoac@yahoo.com.mx](mailto:piensoac@yahoo.com.mx). Editor responsable: Manuel Pando Moreno. ISSN 2594-2077, otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Impresa por ABC Impresiones, Calle Pedro Moreno 640, Col. Centro, C.P. 44100, Guadalajara, Jalisco.

# IIIASO

Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacional

## CONTENIDO

### EDITORIAL

**Equilibrio y Sostenibilidad para la Flexibilidad en el Trabajo.**  
José Luis Calderón Mafud

### ARTÍCULOS ORIGINALES

**Factores psicosociales en Docentes Universitarios de México. Durante el período post pandémico.**  
Rivera-Rodríguez Leslie Gpe., Anaya Velasco Ana y Mercado Ramírez Miguel Alfonso.

**Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la ONG. Compassion International extensión Cayambe-Ecuador.**

Benavides Benavides Diego Andrés, Sarabia López Luis Edmundo, Tipán Sigcha David Oswaldo

**Validación del Cuestionario para la evaluación del Estrés Laboral**

López Palomar Ma. Del Refugio, Quijano Cuevas Mariana y Gómez González Oscar

**Tecnoestrés en los/as docentes de Educación Inicial, General Básica y Bachillerato General Unificado.**

Sarabia López Luis Edmundo, Morillo Tapia John Jairo, Colunga Rodríguez Cecilia, Sarabia Cruz Dorila Victoria, Tipán Sigcha David Oswaldo

Revista Internacional de  
**PIENSO** en Latinoamérica

Programa de Investigación en Salud Ocupacional, A.C

Año 6, Número 18 | ISSN: 2594-2077; indizada en Latindex (folio único 30878).

La Revista Internacional de PIENSO en Latinoamérica es una publicación de PIENSO, A.C.

Av. Chapultepec 15, Piso 23, Ladrón de Guevara, Americana, 44600 Guadalajara, México

Tel. (+52) 33 4160 2066 | [revistapienso@yahoo.com](mailto:revistapienso@yahoo.com)