UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

FACULTAD CIENCIAS NATURALES, EXACTAS Y TECNOLOGÍA

MAESTRÍA EN REGISTRO Y ESTADÍSTICA DE SALUD

TRABAJO DE INTERVENCIÓN:

ANÁLISIS DEL ESTADO DE SALUD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES EXACTAS Y TECNOLOGÍAS UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, 2026

Presentado por:

Vásquez, Meylin Esther

Asesora: Prof. Clara Cruz

Trabajo de Graduación para optar por el título de Magíster en Registro y Estadísticas de Salud.

Panamá, República de Panamá

2026

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a todas aquellas personas que, con su esfuerzo silencioso y compromiso incansable, sostienen el funcionamiento de nuestra alma mater: el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá. Su dedicación, a menudo invisibilizada, es el pilar sobre el cual descansa la eficiencia y organización de nuestra institución.

A mis amadas hijas, **Maryuri e Isabella**, quienes son mi mayor inspiración y la razón que me impulsa a seguir adelante cada día.

A mi esposo, **Oscar Santamaría**, por su amor, paciencia, apoyo incondicional y constantes palabras de aliento, que fueron la luz en los momentos más desafiantes de este camino.

A mi madre, **Etelvina Vásquez Amaya**, por enseñarme el valor del conocimiento, la disciplina y la perseverancia, principios que han guiado mi vida.

A mi querido tío Ceferino Vasquez (**Quili) (Q. E. P. D.)**, por haber sido el padre que nunca tuve, por inculcarme el amor por la lectura y el conocimiento, por creer en mí y apostar siempre por mis sueños. Su recuerdo y sus enseñanzas permanecerán para siempre en mi corazón. y a todos aquellos que, de una u otra manera, contribuyeron con su presencia y motivación a la culminación de este proyecto.

Finalmente, dedico este trabajo a la búsqueda constante de la mejora de la calidad de vida de los trabajadores administrativos, con la esperanza de que esta investigación sirva como un punto de partida para fortalecer las condiciones de salud y bienestar en los entornos laborales universitarios.

Meylin

AGRADECIMIENTO

Este trabajo no habría sido posible sin la contribución de diversas personas y entidades a las que expreso mi más profundo agradecimiento.

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fortaleza y la claridad para recorrer este camino académico. A mi familia, por su amor, paciencia y constante motivación, quienes siempre creyeron en mi capacidad para superar los desafíos que se presentaron a lo largo de esta investigación.

A mi asesora la profesora Clara Cruz, por su guía experta, consejos oportunos y el compromiso inquebrantable con la excelencia académica. Su orientación fue fundamental para la estructura y solidez de este estudio.

Extiendo mi gratitud a las autoridades y al personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá, quienes brindaron su tiempo y disposición para participar en este estudio. Sin su colaboración, la recolección de datos y el análisis de la realidad laboral en el ámbito universitario no habrían sido posibles.

Por último, pero no menos importante, a todas las personas que, de manera directa o indirecta, contribuyeron al desarrollo de este proyecto. Sus aportes, palabras de aliento y colaboración son un recordatorio de que el conocimiento es un esfuerzo colectivo y que juntos podemos generar un impacto positivo en nuestra sociedad.

RESUMEN

La salud es el activo más importante que posee todo ser humano, y es tan relevante, que su estado incide directamente en la producción y / o participación en el sector laboral. En la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá, como en el resto de las unidades académicas, el personal administrativo juega un papel preponderante en las diferentes actividades administrativas propias de las funciones en esta entidad de educación superior, la principal del Estado panameño.

El objetivo de esta investigación consiste en analizar el estado de salud del personal Administrativo en dicha unidad académica. El conocimiento de este fenómeno social es fundamental para que las autoridades puedan contar con elementos de juicio para tomar decisiones eficaces dirigidas hacia la prevención y promoción del auto cuidado de la salud.

Este estudio adopto un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y transversal. En cuantitativo incluyo la aplicación de encuestas al personal administrativo para medir la prevalencia de condiciones médicas, tales como enfermedades crónicas, estrés y problemas musculo esqueléticos para cuantificar la situación de salud en este personal. En lo descriptivo se pudo describir las principales características de salud y socio demográficas del personal; y en lo transversal, al tomar los datos del personal en un solo momento. Con base en los resultados, se recomienda a las autoridades el desarrollo e implementación de un proyecto de prevención de forma tal que permita crear un entorno laboral saludable y eficiente.

INDICE

DEDICATORIA 2
AGRADECIMIENTO 2
RESUMEN 3
INTRODUCCIÓN 11
CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN 15
1. ASPECTOS GENERALES 16
1.1. Planteamiento del Problema 16
1.1.1. Pregunta de investigación 18
1.1.2 Antecedentes 18
1.1.2. Justificación del Estudio 21
1.1.3. Importancia 22
1.2. OBJETIVOS 25
1.2.1. Objetivo General. 25
1.2.2. Objetivos Específicos. 25
1.3. Alcance y Delimitación**.** 25
1.3.1. Alcance. 25
1.3.2. Delimitación**:** 27
1.4. Limitaciones del Estudio 28
2. CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 29
2.1 Estado de Salud y Salud Ocupacional 30
2.1.1. Concepto de salud 30
3. CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO 84
3.1.Dimensiones del instrumento 90
3.2.Evaluación metodológica del instrumento 91
3. 3.Evaluación de la confiabilidad 91
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS 94
CONCLUSIONES 132
RECOMENDACIONES 136
BIBLIOGRAFIA 137

ANEXO 159

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 94

Distribución porcentual por sexo del personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología; Año 2026. 94

Tabla 2 95

Distribución porcentual del personal administrativo según grupo de edad en la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026. 95

Tabla 3 97

Distribución porcentual del personal administrativo según estado civil en la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología en el año 2026. 97

Tabla 4 99

Distribución Porcentual del Personal Administrativo según Nivel de Educativo alcanzado en la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, año 2026. 99

Tabla 5 100

Distribución salarial del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales: Año 2026. 100

Tabla 6 102

Distribución porcentual del Personal Administrativo según Antigüedad laboral en la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología. 102

Tabla 7 104

Distribución porcentual del Personal Administrativo según Cargo Administrativo en la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026. 104

Tabla 8 106

Distribución porcentual del Estado de Salud del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026. 106

Tabla 9 108

Distribución porcentual del Estado de Salud del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026. 108

Tabla 10 110

Enfermedades más frecuentes reportadas por el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026 110

Tabla 11 113

Distribución porcentual de la realización de actividad física del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología. Año 2026. 113

Tabla 12 114

Distribución porcentual según la frecuencia con la cual el Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales consume frutas y verduras. Año 2026. 114

Tabla 13 116

Distribución de las horas de sueño promedio diarias del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026. 116

Tabla 14 117

Consumo de bebidas alcohólicas y tabaco del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026. 117

Tabla 15 120

Frecuencia de percepción de estrés y carga laboral excesiva en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026. 120

Tabla 16 122

Distribución Porcentual de la claridad de sus funciones y el apoyo que recibe el Personal Administrativa de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026. 122

Tabla 17 123

Frecuencia con la que el personal administrativo mantiene una postura adecuada al realizar sus tareas

Tabla 18 125

Frecuencia de realización de análisis médicos en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026. 125

Tabla 19 126

Identificación de Actividades principales según grupo de edad, para mejorar la Salud del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026.

Tabla 20 128

Participación del Personal Administrativo en Programas de Promoción de la Salud Organizados por la Facultad: Año 2026. 128

Tabla 21 129

Actividades sugeridas por el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, para mejorar el entorno laboral: Año 2026. 129

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.....94

Distribución porcentual por sexo del personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología; Año 2026. 94

Figura 2.....96

Distribución porcentual del personal administrativo según grupo de edad en la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026......96

Figura 3.....97

Distribución porcentual del personal administrativo según estado civil en la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología en el año 2026. 98

Figura 4.....99

Distribución Porcentual del Personal Administrativo según Nivel de Educativo alcanzado en la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, año 2026. 99

Figura 5.....101

Distribución salarial del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales: Año 2026......101

Figura 6.....102

Distribución porcentual del Personal Administrativo según Antigüedad laboral en la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología. 102

Figura 7.....105

Distribución porcentual del Personal Administrativo según Cargo Administrativo en la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026. 105

Figura 8.....107

Distribución porcentual del Estado de Salud del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026......107

Figura 9.....108

Distribución porcentual del Estado de Salud del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026......108

Figura 10.....111

Enfermedades más frecuentes reportadas por el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026.....111

Figura 11.....113

Distribución porcentual de la realización de actividad física del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología. Año 2026 113

Figura 12 115

Distribución porcentual según la frecuencia con la cual el Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales consume frutas y verduras. Año 2026. 115

Figura 13 116

Distribución de las horas de sueño promedio diarias del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026. 116

Figura 14 118

Consumo de bebidas alcohólicas y tabaco del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026. 118

Figura 15 120

Frecuencia de percepción de estrés y carga laboral excesiva en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026. 120

Figura 16 122

Distribución Porcentual de la claridad de sus funciones y el apoyo que recibe el Personal Administrativa de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026. 122

Figura 17 123

Frecuencia con la que el personal administrativo mantiene una postura adecuada al realizar sus tareas 123

Figura 18 125

Frecuencia de realización de análisis médicos en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026. 125

Figura 21 129

Actividades sugeridas por el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, para mejorar el entorno laboral: Año 2026. 129

INTRODUCCIÓN

La salud es un componente esencial para el desarrollo integral del ser humano y desempeña un papel fundamental en su desempeño laboral. En el contexto de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá, el personal administrativo constituye un pilar fundamental para el adecuado funcionamiento de la institución, siendo responsable de tareas esenciales que garantizan la operatividad académica y administrativa. No obstante, las condiciones de salud de este grupo de trabajadores han sido poco estudiadas, lo que impide la implementación de estrategias preventivas y de promoción del bienestar laboral.

El presente estudio se enmarcó en la necesidad de analizar el estado de salud del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá, con el propósito de generar información relevante que permita a las autoridades diseñar e implementar medidas de prevención y promoción de la salud. Este trabajo adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y transversal, permitiendo caracterizar la situación de salud del personal en un momento específico y evaluar la prevalencia de enfermedades crónicas, trastornos musculo esqueléticos y niveles de estrés laboral.

A nivel global y regional, los estudios sobre salud ocupacional han evidenciado que los trabajadores administrativos pueden estar expuestos a diversos factores de riesgo, tales como el sedentarismo, el estrés laboral, la carga excesiva de trabajo y la falta de condiciones ergonómicas adecuadas, lo que puede derivar en problemas de salud crónicos (Organización Mundial de la Salud, 2022)& (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

En el caso específico de la Universidad de Panamá, la falta de investigaciones previas sobre la salud del personal administrativo subraya la necesidad de desarrollar estudios que proporcionen un panorama detallado sobre sus condiciones de salud y bienestar.

El presente trabajo se estructuró en cuatro capítulos. El primer capítulo, expone el planteamiento del problema, donde se fundamenta la importancia de analizar el estado de salud del personal administrativo y se justifica la pertinencia del estudio. Asimismo, se presentan los antecedentes que contextualizan la problemática a nivel institucional y académico.

El segundo capítulo, desarrolla el marco teórico, que comprende una revisión de literatura sobre salud ocupacional, enfermedades laborales comunes en personal administrativo y estrategias de prevención en el entorno universitario. Se incluyen modelos teóricos que permiten comprender la relación entre condiciones laborales y salud.

El tercer capítulo describe la metodología empleada en la investigación, detallando el enfoque cuantitativo, el diseño descriptivo y transversal, la población y muestra, así como los instrumentos utilizados para la recolección y análisis de datos.

En el cuarto capítulo, presenta los resultados obtenidos tras la aplicación de encuestas y análisis estadísticos, permitiendo conocer la prevalencia de enfermedades, niveles de estrés y otras condiciones de salud presentes en el personal administrativo.

Finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio. Estas recomendaciones están dirigidas a las autoridades universitarias, con el objetivo de diseñar

estrategias de promoción de la salud y prevención de enfermedades en el personal administrativo, fomentando un entorno laboral saludable y eficiente.

En síntesis, esta investigación busca contribuir al conocimiento sobre la salud del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá, proporcionando una base empírica para la formulación de políticas y programas de salud ocupacional en el ámbito universitario

Dado que la salud de este personal comprende un elemento fundamental para el desempeño eficiente de esta Unidad Académica, tanto como su bienestar integral. En esta casa de estudio, este personal desempeña funciones esenciales por lo cual se requieren que se garantice condiciones adecuadas que conlleve a preservar su salud física y mental. Sin embargo, diversos factores relacionados con los estilos de vida, las condiciones laborales y el entorno de trabajo pueden influir en su estado de salud y calidad de vida.

Por lo tanto, este trabajo tiene como propósito estudia las diferentes variables a saber: hábitos alimenticios, actividad física, el manejo del estrés, la higiene postural, la prevención de enfermedades crónicas, la salud mental, ergonomía, el salario, índice de masa corporal, apoyo de las autoridades, nivel de estudio entre otras. La evaluación de estas variables proporcionará una visión integral de las condiciones de salud de la población estudiada y servirá de base para la formulación de estrategias y programas que contribuyan al mejoramiento de su bienestar y calidad de vida.

Asimismo, la definición explícita de estas variables desde el inicio del estudio permite delimitar con claridad el alcance de la investigación y orientar el proceso de recolección, análisis e interpretación de los datos.

CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Planteamiento del Problema

La salud es el activo más importante que posee todo ser humano, y es tan relevante, que su estado incide directamente en la producción y / o participación en el sector laboral.

En la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá como en resto de las unidades académicas, el personal administrativo juega un papel preponderante en las diferentes actividades administrativas propias de las funciones en esta entidad de educación superior, la principal del Estado panameño.

El objetivo de esta investigación consiste en analizar el estado de salud del personal administrativo en dicha unidad académica. El conocimiento de este fenómeno social es fundamental para que las autoridades puedan contar con elementos de juicio para tomar decisiones eficaces dirigidas hacia la prevención y promoción del autocuidado de la salud.

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y transversal. En lo cuantitativo se aplicó encuestas al personal administrativo para medir la prevalencia de condiciones médicas, tales como enfermedades crónicas, estrés y problemas musculo esqueléticos para poder cuantificar la situación de salud en este personal. En lo descriptivo se describen las principales características de salud y socio demográficas del personal. Con base en los resultados, se recomendará a las autoridades el desarrollo e implementación de un proyecto de prevención de forma tal que permita crear un entorno laboral saludable y eficiente.

La complejidad de la situación de salud pública en Panamá se ve influenciada por una variedad de factores tanto internos como externos. A lo largo del tiempo, se han llevado a cabo

numerosas investigaciones, análisis estadísticos, planes estratégicos y acciones dirigidas a abordar los desafíos asociados con la salud pública. Los determinantes de la salud en Panamá abarcan una amplia gama de problemas, como la nutrición deficiente, estilos de vida poco saludables, enfermedades infecciosas, contaminación ambiental y deficiencias estructurales en los sistemas de salud pública. En este contexto, las investigaciones en el ámbito de la salud pública en Panamá deben abordar de manera holística estos desafíos, y es crucial considerar la utilización de herramientas como los Sistemas de Información Geográfica en Salud (SIGSA) para mejorar la gestión y la toma de decisiones en este campo. (Myrie, 2021)

Existe una complejidad en la salud de Latinoamérica, destacando la persistencia de problemas de salud tradicionales, la evolución de estos y la emergencia de nuevas preocupaciones. Se enfoca en dos dimensiones clave: las condiciones de salud de las poblaciones y la respuesta social a estas condiciones a través de los sistemas de salud. Donde el análisis resalta que las definiciones de salud y las necesidades varían con los cambios socio económicos, ambientales y el avance del conocimiento, lo que influye en los perfiles epidemiológicos de los países. Se mencionan modelos como el de determinantes de salud y la transición epidemiológica, que consideran factores económicos, sociales, políticos y culturales. (Castillo y otros, 2011).

En la revisión de la literatura se ha observado una escasez de estudios sobre la salud de la población académica y administrativa de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología, lo que indica la necesidad de una mayor investigación en este tema crucial. Esta falta de estudios se extiende a otras facultades de la Universidad de Panamá, lo que sugiere la importancia de ampliar el alcance de la investigación en el ámbito universitario. En la actualidad, no se dispone de estudios que permitan evaluar los factores que podrían estar incidiendo en la salud de salud del

personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología. Esta laguna en la investigación resalta la urgencia de abordar este tema para comprender mejor las condiciones de salud en el entorno universitario y tomar medidas preventivas y de mejora.

1.1.1. Pregunta de investigación

¿Cómo es el estado de salud de los administrativos de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología?

1.1.2 Antecedentes

El origen de la situación de salud de los administrativos de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá tiene sus raíces en la formación de esta facultad en 1935.

En aquel entonces, se estableció esta facultad con el propósito de consolidar áreas de estudio consideradas fundamentales para el desarrollo del país. Este hito histórico marcó el inicio de un proceso evolutivo en la educación superior de Panamá, especialmente en campos científicos y tecnológicos cruciales para el progreso nacional. (Universidad de Panamá, 2024).

A lo largo del tiempo, la educación superior en Panamá ha experimentado cambios significativos, influenciados por factores sociopolíticos y económicos. En este contexto de evolución constante, la investigación en el ámbito de la educación superior en Panamá se ha vuelto fundamental para comprender cómo estos cambios han impactado a diferentes actores dentro de las instituciones educativas, incluyendo a los administrativos de la Facultad de Ciencias Naturales

Exactas y Tecnología. Estudiar la evolución de la educación superior proporciona un marco teórico y contextual para analizar la situación de salud de estos profesionales y su relación con los cambios y desafíos en el campo educativo panameño. (Reisberg, 2021).

El desarrollo de programas académicos en la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá ha sido un proceso dinámico y progresivo que ha influido significativamente en la salud y bienestar de los administrativos de la facultad. A medida que la facultad ha ampliado sus programas para abarcar diversas disciplinas científicas y tecnológicas, se han generado tanto oportunidades como desafíos en términos de la salud ocupacional y el bienestar de su personal administrativo. Además, la diversificación de los programas académicos ha traído consigo una mayor carga de trabajo y responsabilidades para los administrativos. El aumento en la variedad de cursos y actividades académicas ha requerido una gestión más eficiente de recursos humanos, materiales y financieros, lo que puede generar estrés y presión en el personal administrativo. Además, la demanda de servicios de apoyo educativo, como la tutoría y asesoramiento a estudiantes, ha contribuido a un ambiente laboral más exigente. (Guerra, 2023).

La diversificación de las áreas de investigación también ha sido un aspecto fundamental del crecimiento institucional, donde a medida que la Universidad de Panamá ha ampliado sus campos de estudio, ha surgido la necesidad de desarrollar nuevas líneas de investigación que aborden los desafíos y oportunidades contemporáneas. Esto ha llevado a la creación de centros de investigación especializados, colaboraciones interdisciplinarias y proyectos de innovación que contribuyen al avance del conocimiento en áreas clave como ciencias naturales, exactas y tecnología. Donde este proceso ha influido en la expansión de sus facultades y la diversificación de sus áreas de investigación. Esta perspectiva es crucial para comprender cómo esta evolución

conlleva mayor trabajo, estrés y genera consecuencia en los administrativos; como son los cambios en el sistema de salud de los administrativos (Abril & Méndez, 2019).

El aumento de las exigencias laborales y responsabilidades en los administrativos de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología puede ser resultado de varios factores, entre ellos, la expansión de programas académicos, como se mencionó en la cita inicial, la facultad ha ampliado sus programas para abarcar diversas disciplinas científicas y tecnológicas. Esto probablemente ha generado una mayor demanda de personal administrativo para gestionar las actividades relacionadas con estos programas, como la matrícula de estudiantes, la gestión de recursos, la coordinación de eventos académicos, entre otros. Unido a ello está el desarrollo tecnológico, con el avance de la tecnología, los administrativos pueden estar enfrentando nuevas responsabilidades relacionadas con la gestión de sistemas informáticos, plataformas de aprendizaje en línea, bases de datos, entre otros aspectos tecnológicos que forman parte integral de la operación de una facultad de ciencias naturales y tecnología. (Quintero y otros, 2023).

Ante lo anterior expuesto existe mayor demanda de servicios de apoyo, porque en la medida que la facultad diversifica sus programas académicos, es probable que también aumente la demanda de servicios de apoyo educativo como tutorías, asesoramiento a estudiantes, apoyo técnico en laboratorios, entre otros. Esto puede generar una carga adicional de trabajo para el personal administrativo que brinda estos servicios y también la gestión eficiente de recursos como la gestión del recurso humano, materiales y financieros que puede requerir que los administrativos asuman roles más complejos y exigentes, lo que puede impactar en su salud ocupacional y bienestar, los factores ambientales y de trabajo, como la carga laboral, el estrés y la falta de

recursos, son determinantes clave que afectan la salud de los administrativos en entornos universitarios. Estos factores están directamente relacionados con la calidad del ambiente laboral y pueden tener impactos significativos en la salud física y mental de los trabajadores administrativos.

Además, se señala que un medio ambiente saludable es esencial para garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades, según lo establecido en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 3 de la Agenda 2030 (Organización Panamericana de la Salud, 2024).

Estos antecedentes muestran la trayectoria histórica y los factores que han contribuido al origen del estado de salud de los administrativos de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá, proporcionando un contexto integral para la investigación actual.

1.1.2. Justificación del Estudio

Esta investigación representa una necesidad imperante de comprender y abordar los factores que inciden en la salud de la población administrativa de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá.

El estado de salud de los administrativos de esta facultad es un tema de gran relevancia, ya que su bienestar no solo afecta su calidad de vida personal y laboral, sino que también influye en la eficiencia y efectividad de la institución en su conjunto; ya que existen interrogantes que deben ser desarrolladas que aborde de manera integral los factores determinantes de la salud de los administrativos en entornos universitarios. La falta de estudios significativos resalta la necesidad urgente de investigar y comprender mejor esta problemática.

Se evidencia que, a nivel global, la comprensión de la salud en poblaciones académicas es una preocupación destacada en la literatura científica y en las políticas de salud pública. Además,

se destaca la importancia de la evaluación de la calidad educativa y el bienestar del personal en instituciones de educación superior, lo que respalda la pertinencia de este estudio en el contexto de la Universidad de Panamá. Los hallazgos de esta investigación no solo contribuirán al diseño de estrategias efectivas para promover la salud y el bienestar en esta comunidad Académica, sino que también podrán influir en políticas institucionales que favorezcan un ambiente laboral más saludable y equilibrado. En última instancia, esta tesis busca generar un impacto positivo en la calidad de vida y el rendimiento laboral de los administrativos de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá, beneficiando así a toda la comunidad universitaria y a la sociedad en general.

1.1.3. Importancia

Puntos importantes que aporta este trabajo de investigación:

- Bienestar del personal: El primer y más evidente beneficio es el impacto directo en la salud y bienestar de los administrativos de la facultad. Comprender sus condiciones de salud, identificar posibles problemas y determinar factores que influyen en su bienestar permitirá implementar medidas preventivas y de mejora que contribuyan a mantener un ambiente laboral más saludable y equilibrado.

- Optimizan de recursos: Conocer la situación de salud del personal administrativo también es crucial para optimizar el uso de recursos dentro de la institución. Identificar áreas de riesgo o necesidades específicas en términos de salud permitirá asignar recursos de manera más eficiente, priorizando programas de bienestar y salud ocupacional que realmente aborden las necesidades identificadas.

- Mejora del desempeño laboral: Un personal administrativo saludable y satisfecho tiende a ser más productivo y eficiente en sus funciones. Al abordar los factores que afectan su salud y bienestar, se puede mejorar su calidad de vida laboral, lo que se traduce en un mejor desempeño en sus responsabilidades y en una mayor satisfacción laboral.

- Impacto en la calidad educativa: El bienestar del personal administrativo no solo afecta su propia vida laboral, sino que también tiene un impacto indirecto en la calidad educativa que la Facultad ofrece a sus estudiantes. Un ambiente laboral saludable y un personal satisfecho son factores que contribuyen a un mejor clima organizacional y a una experiencia educativa más positiva para los estudiantes.

Cumplimiento de estándares internacionales: En el contexto de la educación superior, especialmente en instituciones con reconocimiento internacional como la Universidad de Panamá, el cuidado y la atención hacia el personal administrativo son aspectos que también se evalúan en términos de estándares de calidad. Esta investigación puede ayudar a cumplir con estos estándares y a mejorar la reputación y el prestigio de la facultad.

- Contribución al conocimiento científico: Por último, pero no menos importante, esta investigación contribuirá al conocimiento científico en el campo de la salud ocupacional y el bienestar laboral en entornos universitarios. Los hallazgos y las conclusiones obtenidas servirán como base para futuras investigaciones y para el desarrollo de políticas y prácticas que beneficien no solo a la Facultad de Ciencias

Naturales Exactas y Tecnología, sino también a otras instituciones educativas que enfrentan desafíos similares.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General.

Analizar el estado de salud del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, Universidad de Panamá: 2026.

1.2.2. Objetivos Específicos.

Describir las principales características demográficas, sociales y de salud del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología.

Identificar las necesidades prioritarias enfocadas en la promoción de la salud y la prevención de enfermedades.

Proponer un proyecto integral de prevención de enfermedades y promoción de la salud dirigido al personal administrativo con el objetivo de fomentar hábitos saludables y mejorar la calidad de vida en el entorno laboral universitario

1.3. Alcance y Delimitación**.**

1.3.1. Alcance.

El presente estudio se enfoca en analizar el estado de salud del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá durante el año 2026. A través de un enfoque cuantitativo, se busca evaluar la prevalencia de enfermedades crónicas, niveles de estrés, problemas musculo esqueléticos y otros factores que puedan incidir en el bienestar de este grupo de trabajadores. Se empleará un diseño descriptivo y transversal, permitiendo caracterizar las condiciones de salud y socio demográficas del personal en un momento específico, brindando información clave para la toma de decisiones por parte de las autoridades universitarias.

Asimismo, este estudio contribuirá a la identificación de patrones de salud que podrían estar vinculados con el entorno laboral y las condiciones de trabajo, lo que facilitará la formulación de estrategias de prevención y promoción de la salud en el ámbito administrativo de la institución. Los hallazgos obtenidos podrían servir como referencia para la implementación de programas de bienestar y mejoras en las condiciones laborales de los empleados administrativos.

1.3.2. Delimitación**:**

Esta investigación se centra exclusivamente en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá, excluyendo a docentes, estudiantes y otros trabajadores de la institución. La recolección de datos se realizará en un periodo determinado dentro del año 2026, utilizando encuestas dirigidas a este grupo de empleados. El análisis no contemplará estudios clínicos o pruebas médicas directas, sino que se basará en la percepción y autoinforme del estado de salud del personal.

En cuanto a la geolocalización del estudio, este se circunscribe a la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, sin extenderse a otras unidades académicas de la Universidad de Panamá. Asimismo, la investigación no abordará factores externos a la institución que puedan influir en la salud del personal, como el acceso a servicios de salud públicos o privados, hábitos de vida fuera del entorno laboral o factores genéticos individuales.

1.4. Limitaciones del Estudio

Existen diversas limitaciones que podrían influir en el desarrollo y los resultados de esta investigación. En primer lugar, la naturaleza transversal del estudio implica que los datos obtenidos reflejan una situación específica en el tiempo, sin permitir el análisis de cambios o tendencias a largo plazo.

Otra limitación importante es la dependencia de la información auto informada por los participantes, lo que puede generar sesgos de respuesta debido a la subjetividad en la percepción de la salud. Adicionalmente, la posible falta de participación voluntaria de algunos miembros del personal administrativo podría afectar la representatividad de los resultados.

El estudio también enfrenta restricciones en cuanto a los recursos disponibles para su ejecución, lo que podría limitar la profundidad del análisis y la cantidad de encuestados. Finalmente, la aplicabilidad de los hallazgos está restringida al contexto específico de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, por lo que no pueden generalizarse directamente a otras facultades o instituciones similares sin estudios complementarios.

A pesar de estas limitaciones, se espera que los resultados obtenidos proporcionen información valiosa sobre el estado de salud del personal administrativo, permitiendo la implementación de medidas que mejoren su calidad de vida y bienestar laboral.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2. Estado de Salud y Salud Ocupacional

2.1. Concepto de salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS,1948) define la salud como "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (Constitución de la OMS). Este concepto integral abarca tres áreas fundamentales:

Físico: El buen funcionamiento orgánico y fisiológico del cuerpo.

Mental: El equilibrio psicológico, emocional y cognitivo.

Social: La capacidad de interactuar, adaptarse y mantener relaciones y un entorno adecuado.

Según la OMS, este concepto se cimenta en dos textos relevantes: "No es sólo ausencia de enfermedad; tene**r** un cuerpo libre de dolencias es solo una parte; requiere también el bienestar en el entorno y la mente; **y** el derecho fundamental: El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es considerado uno de los derechos fundamentales de todo ser humano.

2.1.2. Concepto de Salud Ocupacional (OMS Y OIT)

Para la Organización Mundial de la salud (OMS,1950) la Salud ocupacional es un área de trabajo dentro de la salud pública que busca promover y mantener el máximo grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Según Veliz et l. (2020) la salud ocupacional se refiere a la prevención y promoción del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus entornos laborales. Se enfoca en identificar, evaluar y controlar los riesgos relacionados con las actividades laborales, con el fin de evitar enfermedades, accidentes y condiciones perjudiciales para la salud; esta involucra el conjunto de prácticas y políticas que buscan garantizar la seguridad, bienestar físico y mental de

los trabajadores en su ambiente laboral. Este campo abarca tanto la infraestructura segura en los lugares de trabajo como la implementación de medidas preventivas, como la vigilancia médica periódica, para evitar enfermedades y accidentes laborales. Mantener un entorno laboral seguro mejora el clima organizacional y la calidad del servicio brindado a usuarios internos y externos. Además, la prevención de incidentes laborales reduce los costos asociados al ausentismo, tratamientos médicos e indemnizaciones, contribuyendo a un ambiente amigable con el medio ambiente.

La ciencia y la práctica de la salud ocupacional abarcan varias disciplinas, conformada por la medicina del trabajo, la enfermería, la ergonomía, la psicología, la higiene, la seguridad y otras; por eso es considerada una ciencia multidisciplinaria, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus puestos de trabajo; prevenir todo daño: enfermedad o accidente causado a la salud por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de la presencia de agentes dañinos para su salud.

2.1.3. La Asamblea Mundial de la Salud insta a los países a:

- Desarrollar políticas y planes de acción nacionales y crear capacidades institucionales en materia de salud ocupacional,
- Ampliar la cobertura con intervenciones esenciales para la prevención y el control de enfermedades y lesiones ocupacionales y relacionadas con el trabajo y servicios de salud ocupacional

- Garantizar la colaboración con otros programas nacionales de salud pertinentes, como los que se ocupan de las enfermedades transmisibles y no transmisibles, la prevención de lesiones, la promoción de la salud, la salud mental, la salud ambiental y el desarrollo de los sistemas de salud.

Diversos autores coinciden en que la salud ocupacional busca proteger el bienestar físico, mental y social del trabajador mediante la identificación y control de riesgos laborales (Rodríguez et al., 2022; Véliz et al., 2020; Pimentel & Ochoa, 2021).

Para la Organización Internacional del Trabajo OIT (1950), la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria que busca promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; Es decir, tiene como objetivo proteger la salud de los colaboradores por medio de ambientes seguros y saludables y se fundamenta en tres objetivos principales:

- ✓ **Prevención:** Controlar los riesgos y proteger a los trabajadores frente a los peligros derivados de sus actividades.
- ✓ **Adaptación:** Adecuar el entorno y las tareas a las capacidades físicas y psicológicas del trabajador, y viceversa (ergonomía).
- ✓ **Fomento de la salud:** Mejorar y mantener la capacidad laboral de los empleados, evitando que sufran patologías, accidentes o enfermedades profesionales.

2.1.4. Objetivos de la salud Ocupacional

Según la Organización Mundial de la Salud OMS (1986) el objetivo principal de la salud ocupacional es proteger la integridad, promover la salud y alcanzar el mayor nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Lo logra identificando, evaluando y controlando los riesgos en el entorno laboral para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

En resumen, para la Organización Mundial de la Salud (OMS) los objetivos deben fundamentarse en:

El mantenimiento y la promoción de la salud y la capacidad laboral de los trabajadores;

la mejora de las condiciones y el entorno laboral para que sean propicios para la seguridad y la salud;

el desarrollo de una organización del trabajo y culturas laborales que reflejen los sistemas de valores esenciales adoptados por la empresa en cuestión, e incluyan sistemas de gestión eficaces, políticas de personal, principios de participación y prácticas de gestión voluntarias relacionadas con la calidad para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo.

2.1.5. Importancia en Instituciones de educación superior

La importancia de la salud ocupacional en la educación superior implica la creación de entornos laborales seguros para el personal académico, administrativo y estudiantes. Esto incluye la implementación de políticas de prevención de accidentes y enfermedades laborales basadas en normativas nacionales e internacionales, como las de la OIT. Las universidades deben adoptar sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que monitoreen los riesgos, implementen programas preventivos y utilicen tecnologías como las TIC para gestionar grandes volúmenes de datos sobre riesgos laborales, optimizando así las intervenciones correctivas a tiempo. (Alonzo, 2023).

La aplicación de la salud ocupacional en universidades, tras el impacto de la pandemia del COVID-19, ha requerido una profunda reconfiguración de sus medidas de seguridad laboral. La implementación de protocolos de bioseguridad, controles epidemiológicos y el fomento del autocuidado entre el personal y los estudiantes han sido esenciales para prevenir la propagación del virus. Asimismo, la modalidad de trabajo remoto ha generado nuevos desafíos para la salud mental y el bienestar de los trabajadores universitarios. Estos cambios obligan a las universidades a adoptar medidas preventivas y rediseñar los espacios laborales, garantizando entornos saludables y seguros en el contexto postpandemia. (Antunes y otros, 2024).

En el entorno universitario, se puede implementar el uso de la tecnología como apps móviles, que sería una herramienta clave para monitorear y promover la salud de estudiantes, docentes y personal administrativo. Estas aplicaciones permiten recopilar datos médicos, como alergias, medicamentos, y condiciones crónicas, facilitando respuestas inmediatas en emergencias. Integrando inteligencia artificial (IA), las apps pueden predecir riesgos y optimizar la atención en tiempo real. Además, la salud móvil contribuye a la sostenibilidad de los sistemas de salud universitarios, mejorando la comunicación médico-paciente y fortaleciendo la prevención y atención temprana dentro de los campus educativos. (Castillo D., 2021).

2.1.6. Entorno laboral saludable

Cualquier definición de Entorno de Trabajo Saludable, debe ajustarse a la definición de salud de la OMS: “Un estado de completo de bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad. Estas definiciones han evolucionado enormemente durante las últimas décadas. Desde un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo (en el esquema tradicional de la salud y seguridad ocupacionales, que consideran los riesgos físicos, químicos,

biológicos y ergonómicos), ampliándose hasta incluir hábitos de salud (estilos de vida); factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo); y establecer nexos con la comunidad, y todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del empleado.

Según la OMS un entorno de trabajo saludable se define como: "Un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefe y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices."

Un tema que se retoma en muchos artículos y publicaciones sobre entornos laborales saludables es el concepto de inclusividad o diversidad. La discusión puede tomar diferentes facetas como etnias, género, discapacidad; pero el concepto es el mismo: Un entorno de trabajo saludable debe proporcionar un ambiente abierto de accesibilidad y aceptación para personas de diferente sustrato, origen, capacidades y habilidades. También debe asegurar que se minimicen o eliminen las disparidades entre grupos de trabajadores o las dificultades que afecten a grupos específicos.

Existen tres elementos claros dentro de esta pequeña muestra de definiciones de entorno de trabajo saludable:

- La salud del empleado se incorpora generalmente a la definición de salud (física, mental y social) de la OMS y va más allá de la ausencia de afectación física.
- Un entorno de trabajo saludable, en el sentido extenso del término es también una organización próspera desde el punto de vista de su funcionamiento y de cómo

consigue sus objetivos. La salud de la empresa y la del empleado están estrechamente vinculadas.

- Un entorno de trabajo saludable debe incluir protección a la salud y promoción de la salud.

El estado de salud del trabajador es fundamental porque determina directamente su calidad de vida, su capacidad de concentración y su productividad.

Algunos de los grandes beneficios de mantener una buena salud laboral son:

- ✓ **Prevee riesgos:** Minimiza drásticamente la probabilidad de sufrir accidentes o enfermedades profesionales.
- ✓ **Mayor productividad:** Los empleados sanos y sin dolores físicos o fatiga presentan un mejor rendimiento y eficacia en sus tareas diarias.
- ✓ **Bienestar mental:** Fomenta un ambiente positivo que combate el estrés y la ansiedad, mejorando la motivación y el compromiso.
- ✓ **Disminución del ausentismo:** Reduce significativamente las bajas médicas, garantizando la continuidad operativa y evitando sobrecargas en los equipos.

2.2. Modelo de entornos saludables de la Organización Mundial de la Salud

El proceso de desarrollar un espacio laboral saludable es tan crítico en su éxito como en su contenido. Probablemente existen tantos caminos como empresas para lograr un espacio laboral saludable. Sin embargo, hay algunos principios generales que son importantes de incluir en el

proceso, con el fin de estar seguros de que el programa de salud, seguridad y bienestar cumple con las expectativas de todos los involucrados, y es sustentable durante largo tiempo.

2.2.1. Modelos de mejora continua: Con un proceso apropiado, se pueden establecer pautas que garanticen la eficiencia del plan de mejora para un entorno laboral saludable. El Dr. Edward Deming, popular por su modelo PDCA o modelo Planea, Ejecuta, Evalúa y Actúa, en los años 50s. Éste destaca el método científico de "hipotetizar, experimentar, evaluar". El concepto reconoce que cuando se hace un nuevo intento, es poco probable que sea perfecto desde su inicio por lo que un proceso de mejora continua es una forma de evitar errores. El principio de iteración en la investigación científica se refleja en el abordaje PDCA. Se hace un Plan, se Implementa (Do), se Evalúa Check) y se hacen Acciones de mejora, lo que lleva a planear un nuevo abordaje, el cual se Implementa, se evalúa y se mejora, en una espiral sin fin, siempre acercándose al ideal. Esto se basa en la idea de que los conocimientos y habilidades de la gente pueden estar limitados, pero mejorarán con la experiencia.

2.2.2. Modelo Pacífico Oeste: Este modelo consiste en ocho pasos, los cinco primeros son actividades que podrían caer en la sección de "Planear" en el modelo de Deming, enfatizando la importancia de este primer paso. Al igual que en el ejemplo del CCOHS, se enfatiza la importancia de ganar el compromiso de las partes interesadas. Esto sugiere el establecimiento de un equipo coordinador o un comité para compartir el trabajo. La primera actividad del comité es hacer una detección de necesidades apropiada, seguida del establecimiento de prioridades y la formalización de un plan de acción. Estas acciones son luego implementadas, evaluadas y revisadas como se

requiera. Este modelo ha sido probado en países desarrollados y en vías de desarrollo, y resultaron ser trabajables y apropiados.

2.2.3. Modelo OHSAS 18001: este es el parámetro estándar internacionalmente reconocido para los sistemas de gestión en salud y seguridad ocupacional. Fue desarrollado por una selección de organizaciones comerciales líderes, asociaciones desarrolladoras de estándares y asociaciones certificadoras para atender un vacío en donde no existía previamente la mediación de un estándar certificable a nivel internacional. Fue diseñado para ser compatible con estándares internacionales de calidad tales como la ISO 9001 y la ISO 14001. Es principalmente usado en grandes corporaciones como parte de su estrategia de gestión de riesgos para afrontar la legislación cambiante y proteger a su fuerza de trabajo. Tiene cinco pasos, enfatizando la importancia de comenzar con un reglamento de SySO.

2.2.4. Modelo de la OIT: desarrolló su sistema de gestión de SSO, el cual es un proceso de cinco pasos. Comenzando con el establecimiento de un reglamento de SySO que enfatiza la participación de los trabajadores y sus representativos, el modelo establece luego un paso de Organización. Esto pretende incluir el establecimiento de obligaciones y responsabilidades, documentación y comunicación, para asegurar que se implemente la infraestructura para gestionar adecuadamente la SySO. Planeación e implementación incluyen registrar la línea, determinar los riesgos para la SySO y plantear objetivos. La evaluación comprende monitorear y evaluar el desempeño, la investigación de las enfermedades y accidentes relacionados al trabajo, auditoria y reporte de gestión. El último paso, Acción para Mejorar, incluye acciones preventivas y correctivas y mejora continua.

2.3. Componentes claves en la mejora de un entorno laboral saludable

Sin duda alguna las áreas de trabajo difieren en necesidades y situaciones, sin embargo, hay aspectos comunes que han sido considerados como componentes esenciales de éxito al implementar el proceso de mejora para la salud laboral de los trabajadores; éstos garantizarán que el proceso sea continuo y que los resultados sean los esperados. Estos componentes son:

- Compromiso de los líderes basado en valores fundamentales: Es importante ganar el compromiso de las principales partes interesadas antes de tratar de empezar, dado que un programa para un espacio laboral saludable debe integrarse a los objetivos y valores de la empresa. Si se requiere el permiso, los recursos o el apoyo de un propietario, directivo, líder formal o informal, es crítico conseguir ese compromiso y consolidarlo antes de tratar de proceder. Este es un primer paso esencial. La evidencia clave de este compromiso es el desarrollo de un Reglamento firmado por la máxima autoridad de la empresa y comunicarlo a todos los trabajadores, lo que indica claramente que las iniciativas para un espacio laboral saludable son parte de la estrategia de negocios de la organización. El compromiso de ellos solo será sincero y sólido si está alineado a sus creencias y valores más profundos.
- Incluir a los trabajadores y sus representantes: Uno de los hallazgos más consistentes de efectividad encontrados en las investigaciones de programas exitosos, es que los trabajadores afectados por el programa y sus representantes deben estar incluidos de una manera significativa en cada paso del proceso, desde la planeación hasta la implementación y la evaluación. Los trabajadores deben ser incluidos activamente, escuchar sus opiniones solicitarles ideas, e implementarlas.

- Análisis de brechas**:** Es importante hacer lo correcto. ¿Cuál es la situación actual? ¿Cuáles deberían ser las condiciones ideales? ¿Y cuál es la brecha entre ambas? Cuando se trata de crear un espacio laboral saludable, ¿qué es más importante? ¿reducir químicos peligrosos o reducir la cantidad de tiempo extra no planeado? La respuesta a estas preguntas dependerá de quién sea cuestionado. Por lo tanto, es importante plantear la situación actual: recolectar información, establecer las necesidades e identificar riesgos para determinar el estado actual de las cosas. Luego determinar el futuro que se desea a través de una encuesta u otro instrumento, y revisión de la literatura para encontrar qué es lo más importante, y tendrá el mayor impacto en la gente que trabaja en la empresa/organización.
- Aprender de los otros**:** Este principio es especialmente importante en las naciones en desarrollo y empresas pequeñas en cualquier país. Frecuentemente las personas a cargo de hacer un espacio laboral más seguro y saludable carecen de la información o el conocimiento para hacerlo. Aún si se cuenta con todos los componentes del proceso, el éxito depende de hacer las cosas correctas, lo que requiere de conocimiento experto. Los principios de la transferencia de conocimiento pueden ayudarnos en este punto. La transferencia de conocimiento puede definirse como "un proceso que lleva al uso apropiado del mayor y más actual conocimiento para ayudar a resolver problemas concretos; la información no puede ser considerada conocimiento hasta que se aplica. Si hay investigadores en una universidad local o expertos dentro de una agencia local de seguridad, ellos deben ser hábiles para asistir en la traducción de información compleja en aplicaciones prácticas.

- Sustentabilidad: Existen varios factores que aseguran la sustentabilidad de los programas de espacios laborales saludables. Un factor clave es asegurarse de que las iniciativas para lograr un espacio laboral saludable se integren en las estrategias generales del plan de trabajo de la empresa, en lugar de que existan en un rubro separado. Otro es evaluar y mejorar continuamente. Después de haber desarrollado e implementado los programas o iniciativas seleccionadas, es importante revisar la eficacia de las intervenciones. ¿La iniciativa hizo lo que se esperaba que hiciera? si no, ¿cómo pueden modificarse las cosas para que funcione?; esta es la manera en que se cierra el ciclo de mejora continua: un ciclo termina y el próximo comienza. Sin este paso importante, no hay manera de saber si algo ha funcionado, está funcionando y si continúa satisfaciendo las necesidades de los trabajadores y la empresa.

2.4. Ambiente Físico

El ambiente físico de trabajo se refiere a la estructura, maquinaria, mobiliario, productos, químicos, materiales y procesos de producción en el trabajo. Estos factores pueden afectar la seguridad y salud física de los trabajadores, así como su salud mental y bienestar. Si el trabajador cumple sus tareas al aire libre o en un vehículo el entorno físico de trabajo es ese emplazamiento.

Los riesgos en el ambiente físico muchas veces pueden provocar discapacidades a los trabajadores e incluso la muerte, es por ello por lo que las primeras leyes y códigos ocupacionales de salud y seguridad se enfocan en estos factores. Este tipo de riesgos sigue amenazando la vida de los trabajadores diariamente, tanto en países desarrollados como en países en vías de desarrollo.

- ✓ Los problemas normalmente incluyen:

Sustancias químicas (como los solventes, los plaguicidas, el asbesto, la sílice o el humo de tabaco); factores físicos (como los ruidos, las radiaciones, las vibraciones, el exceso de calor o las nano partículas); factores biológicos (como la hepatitis B, la malaria, la infección por el VIH, el moho, la falta de agua potable, los baños y otras instalaciones de higiene); factores ergonómicos (como ejercer una fuerza excesiva, trabajar en posturas incómodas, realizar tareas repetitivas, levantar elementos muy pesados); y factores asociados con la conducción de vehículos (como conducir en tormentas de nieve o de lluvia o conducir vehículos mal mantenidos o con los que el conductor no está familiarizado). El ambiente físico en el trabajo abarca también la iluminación, la temperatura, el ruido y la ventilación. Un entorno óptimo reduce los riesgos de accidentes, previene enfermedades ocupacionales y es determinante para el rendimiento y bienestar general

- ✓ Los factores que lo componen inciden directamente en la salud del empleado:

- ✓ Iluminación: Debe ser adecuada para evitar la fatiga visual. La luz natural combinada con luz artificial indirecta suele ser la más recomendada.
- ✓ Climatización y Ventilación: Mantener una temperatura estable (generalmente entre 20°C y 24°C) y una buena calidad del aire previene el estrés térmico y la propagación de enfermedades respiratorias.
- ✓ Control del Ruido: Un nivel de ruido elevado disminuye la concentración y aumenta el estrés. Se deben usar aislantes o protectores en trabajos de alto riesgo.
- ✓ Ergonomía: El diseño y ajuste de sillas, mesas y pantallas previenen dolores musculares y lesiones a largo plazo.

- ✓ Organización e Higiene: Un espacio ordenado y limpio, con vías de circulación libres, reduce drásticamente el riesgo de accidentes y mejora el estado de ánimo.

2.6. Ambiente Psicosocial

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIP) el entorno psicosocial en el trabajo integra los elementos del trabajo y las interacciones en el trabajo relacionados con la forma en que se diseñan los puestos de trabajo, la forma en que se organiza y gestiona el trabajo y las políticas, las prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo, así como las formas en que estos elementos se interrelacionan, todo lo cual puede influir en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en el desempeño de la organización. (OIT, El entorno psicosocial en el trabajo.Edit.2026, Pag.22)

El informe toma nota de la evolución del mundo del trabajo y de sus implicaciones para el entorno psicosocial en el trabajo. La digitalización y el uso de la inteligencia artificial (IA) están transformando la forma de coordinar, supervisar y evaluar las tareas. Las nuevas formas de empleo, como el trabajo en plataformas, los diversos acuerdos contractuales y la expansión del trabajo a distancia y en formato híbrido, están redefiniendo la supervisión en el trabajo, las expectativas de trabajo y el tiempo de trabajo.

Para la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se identifican tres niveles interrelacionados del entorno psicosocial en el trabajo:

Por nivel del puesto de trabajo, esto es las características inherentes a las tareas y las responsabilidades, las exigencias del trabajo, la adecuación a las competencias de los trabajadores,

el acceso a los recursos y las características del diseño de las tareas, como el significado, la variedad y la utilización de las competencias necesarias para realizarlo. Estas características intrínsecas conforman la exposición potencial a los peligros psicosociales a través de la naturaleza, la complejidad y la intensidad de las actividades laborales.

Por nivel al que se gestiona y organiza el trabajo: Este nivel se refiere al modo en que estructura, coordina y supervisa el trabajo en la práctica. Incluye la definición de las funciones y las expectativas; la asignación de las tareas y la carga de trabajo; el grado de autonomía concedido a los trabajadores; la provisión de supervisión, la retroalimentación y el apoyo social, y la calidad de las interacciones que sustentan estos procesos. Se trata de elementos que determinan cómo se experimentan las características inherentes al puesto de trabajo y que pueden amplificar o mitigar la exposición a los riesgos psicosociales. Aunque varían según los sectores y los entornos, son características fundamentales de la organización del trabajo en todas las ocupaciones, sectores, lugares de trabajo y formas de empleo. La forma en que se comunican y gestionan las funciones influye en la comprensión que tienen los trabajadores de lo que se espera de ellos, de los objetivos que deben alcanzar y de cómo su trabajo se relaciona con los demás.

Por nivel de las políticas, prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo: Los sistemas organizativos e institucionales más amplios que configuran las condiciones de empleo, la organización del tiempo de trabajo, los cambios organizativos, el control digital, los procesos de desempeño y recompensa, las políticas y sistemas de gestión de la SST, las medidas para prevenir la violencia y el acoso, y los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores. Las modalidades de empleo se definen por los términos contractuales que rigen la duración del empleo, la estabilidad de las horas de trabajo, los salarios y los derechos laborales, y el acceso a la

protección social (OIT 2018). Aunque la legislación del trabajo establece normas que afectan a las condiciones de trabajo, como el salario mínimo, la duración máxima de la jornada laboral y la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, la forma en que estas protecciones funcionan en la práctica depende de si los trabajadores están efectivamente cubiertos a través de sus modalidades de empleo y prácticas en el lugar de trabajo.

Estos niveles integran una serie de factores psicosociales que reflejan características fundamentales del entorno de trabajo en todas las formas y modalidades de trabajo; la forma en que operan e interactúan en contextos específicos determina si promueven la salud y el desempeño efectivo o dan lugar a peligros psicosociales y resultados adversos. Si está mal gestionado, puede convertirse en un riesgo que detone estrés laboral, agotamiento (burnout) y problemas de salud mental, pero si se cuida, fomenta la motivación, la productividad y el bienestar.

- ✓ Los elementos clave que lo componen se dividen en los siguientes factores:
- ✓ Organización del trabajo**:** Carga de trabajo, ritmos acelerados, claridad en los roles y nivel de autonomía para tomar decisiones.
- ✓ Relaciones interpersonales: El apoyo de los compañeros y superiores, el liderazgo y la prevención de conductas nocivas como el acoso.
- ✓ Equilibrio laboral y personal: Las exigencias de los horarios, la flexibilidad y la interferencia del trabajo con la vida familiar o el descanso.
- ✓ Reconocimiento**:** La justicia en los procesos, la remuneración y el sentido de desarrollo profesional

La gestión y evaluación de este entorno es una responsabilidad corporativa, ya que un ambiente saludable evita el ausentismo y la rotación de personal.

2.7. Recursos Personales

Los recursos personales en el ámbito laboral son el conjunto de habilidades, características psicológicas y actitudes que te permiten afrontar los retos del entorno, adaptarte a los cambios y optimizar tu bienestar emocional. Gestionar estos recursos es vital para evitar el desgaste y potenciar el rendimiento profesional.

- ✓ **Clasificación de los Recursos Personales**

Se dividen en tres áreas fundamentales para el éxito y la estabilidad en el trabajo:

- ✓ **Cognitivos y Técnicos:**
- ✓ **Conocimiento:** La base teórica y técnica desarrollada para ejecutar tus tareas.
- ✓ **Habilidades:** Destrezas prácticas y digitales (resolución de problemas, análisis crítico).
- ✓ **Emocionales y Psicológicos:**
- ✓ **Autoeficacia:** La confianza en tus propias capacidades para lograr los objetivos.
- ✓ **Resiliencia:** Capacidad para superar contratiempos y reponerte ante situaciones de estrés.
- ✓ **Optimismo:** Visión enfocada en las oportunidades frente a la adversidad.
- ✓ **Físicos y Operativos:**
- ✓ **Energía:** La vitalidad disponible para mantener el enfoque durante la jornada.
- ✓ **Gestión del tiempo:** Habilidad para priorizar tareas y cumplir con los plazos.
- ✓ **Impacto en el Ambiente Laboral**

- ✓ **Bienestar general:** Existe una relación positiva entre recursos personales altos y un mayor compromiso, lo que impulsa emociones constructivas en la oficina.
- ✓ **Adaptabilidad y Competitividad:** Te ayudan a evolucionar ante nuevas dinámicas de mercado o cambios en las políticas de la empresa.
- ✓ **Relación bidireccional:** Un entorno laboral adecuado que otorga autonomía fomenta el desarrollo de estos recursos, y viceversa.

Los recursos personales se describen como los activos de un individuo que están a su disposición para mejorar el funcionamiento efectivo de algunos ámbitos laborales o de la vida, e incluyen una sensación de capacidad para controlar e influir con éxito en esos ámbitos.

Se ha determinado que las personas con alta asertividad, resiliencia y autoeficacia pueden afrontar mejor los eventos inesperados, defenderse e incluso recuperarse fácilmente del fracaso, la angustia o la frustración. Los recursos personales más representativos, considerados así por su influencia positiva en el entorno laboral son: esperanza, resiliencia, autoeficacia y optimismo (conocido como capital psicológico). Los recursos personales se asociaron con la reducción del estrés, un mayor bienestar, un menor nivel de agotamiento, un mayor compromiso laboral y un menor nivel de intención de rotación.

Los empleados entusiastas parecen desarrollar emociones positivas más fácilmente, como la felicidad o el disfrute, y tienen una mejor salud mental. Con esos estados positivos, los empleados pueden influir en sus compañeros para aumentar su compromiso laboral y sentirse mejor. Los empleados con un fuerte sentido de resiliencia, optimismo, esperanza y autoeficacia son más vigorosos al hacer sus trabajos y pueden desarrollar sentimientos positivos hacia sus lugares de trabajo. Esto indica que los recursos personales pueden actuar como un predictor independiente del bienestar de los empleados (por ejemplo, el compromiso laboral).

2.9. Participación de la Comunidad

Sabemos que todos los espacios laborales existen dentro de comunidades y sociedades, por tanto, no es necesario considerar como la comunidad o la sociedad donde las empresas están establecidas tiene un tremendo impacto sobre la salud del trabajador y el éxito de la empresa y viceversa. Así pues, existen muchas grandes diferencias regionales basadas en el nivel de desarrollo de los países.

Los ejemplos que se muestran a continuación representan un problema que se pueden dar en diferentes circunstancias y resultan ser más común de lo que pensamos:

2.9.1. Ejemplos de cómo la Comunidad afecta la Salud de los Trabajadores**:**

- ✓ No importa cuán saludable o seguro sea un espacio de trabajo pueda ser al interior de una empresa, si no existe agua limpia y segura para tomar en la comunidad, los trabajadores no experimentarán buena salud.

- ✓ Si la atención primaria a la salud en la comunidad es inadecuada, y los trabajadores y sus familias no pueden conseguir tratamientos o inmunizaciones contra enfermedades contagiosas, los trabajadores y sus familias no experimentarán buena salud. • Si las leyes de control del tabaco en la comunidad son débiles, con pobre soporte y no existen, los miembros de la comunidad, (incluyendo a los trabajadores) estarán expuestos a humos tóxicos y estarán más propensos a enfermarse y/o ser adictos al tabaco.

- ✓ Si el aire y el agua en la comunidad son contaminados por fábricas que lanzan toxinas al aire o vierte contaminantes en el agua, los trabajadores que vivan en la comunidad experimentarán una variedad de enfermedades.

2.9.2. Cómo las condiciones de trabajo y la salud del trabajador afectan a la sociedad y la comunidad

La salud mental y física de los trabajadores afectará en última instancia a la comunidad y la sociedad. Por ejemplo, si los trabajadores experimentan violencia o abuso en el trabajo y salen de él molestos, naturalmente los efectos de esta violencia no se restringen a los efectos dentro del espacio de trabajo, sino que repercutirán en los hogares de los trabajadores y sus comunidades.

Un trabajador que sufre abuso en el trabajo puede mostrar "ira del camino" en el camino a su casa, o mostrar violencia contra su esposa o algún otro miembro de la familia. Por lo tanto, el espacio de trabajo puede contribuir a aumentar los costos sociales de procesos legales, servicios sociales y atención primaria a la salud. Shain se refiere a esto como quedar "socialmente exhausto". (Sloan Management Review, 1984, vol. 25, n.º 2, págs. 3-16)

2.10. Factores que influyen en la salud del personal administrativo

Los factores que influyen en la salud del trabajador se definen por sus condiciones de empleo y de trabajo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) agrupan estos determinantes en cuatro categorías principales: entorno físico, factores psicosociales, medio ambiente y salud personal.

2.10.1 La influencia de estos determinantes se estructura de la siguiente manera:

- ✓ **Factores Físicos**

Estos factores afectan profundamente la calidad de vida de los trabajadores. Los entornos seguros y saludables fomentan el bienestar físico y mental, mientras que las condiciones precarias o peligrosas son determinantes sociales clave que generan accidentes, enfermedades físicas, emocionales y estrés crónico. Se encuentran conformado por estructura, maquinaria, mobiliario **y** la manipulación de materiales.

- ✓ Ergonomía: esta busca optimizar aspectos como mobiliario, iluminación, ruido, temperatura y la ventilación para asegurar que las condiciones laborales sean adecuadas, evitando lesiones o enfermedades a largo plazo. Además, fomenta la adaptación del entorno laboral a las capacidades y limitaciones humanas, mejorando el confort y la eficiencia. El diseño de herramientas y espacios de trabajo adecuados, junto con un ambiente saludable, contribuye al bienestar físico y mental, promoviendo un rendimiento óptimo. (Cercado y otros, 2021)
- ✓ Iluminación: este factor es importante porque influye en la seguridad, la productividad y el bienestar de los empleados en los centros de trabajo, empresas y plantas de producción. Es fundamental que la luz se distribuya de manera adecuada para proporcionar una iluminación suficiente para las necesidades de cada trabajador, sin interrumpir su concentración.
- ✓ Ruido: El ruido en el entorno laboral es uno de los contaminantes físicos más comunes. Más allá del daño auditivo, actúa como un factor de riesgo psicosocial y ergonómico que eleva el estrés, reduce la concentración y dispara el margen de error, mermando gravemente el bienestar y la productividad. El exceso de ruido

puede interferir en las comunicaciones y hacer que los avisos sean difíciles de oír. También puede reducir la percepción que tiene una persona de lo que ocurre a su alrededor.

- ✓ Ventilación: este factor es un pilar fundamental del entorno de trabajo que garantiza la calidad del aire interior. La ventilación adecuada permite renovar el aire interior, reduciendo la concentración de contaminantes, humedad, partículas en suspensión y agentes biológicos. En espacios cerrados, el aire puede cargarse rápidamente de dióxido de carbono (CO_2), lo que afecta directamente al rendimiento cognitivo y al nivel de alerta.

2.11. Factores Psicosociales

Son condiciones presentes en la organización, el contenido y la realización de la tarea, que tienen la capacidad de afectar positiva o negativamente la salud (física, psíquica o social) y el desempeño de los trabajadores. Esto involucra las altas cargas de trabajo, falta de control o autonomía, inseguridad laboral, discriminación, poca comunicación y dificultad para equilibrar la vida personal y laboral.

- ✓ Estrés: es una respuesta natural del cuerpo ante situaciones desafiantes o amenazantes. Aunque es una parte inevitable de la vida, el estrés crónico puede tener efectos negativos significativos en la salud física y mental. Cuando se percibe una situación estresante, el cuerpo reacciona liberando hormonas como el cortisol y la adrenalina, lo que prepara al organismo para enfrentar el desafío mediante la respuesta de "lucha o huida".

- ✓ Carga laboral: La carga laboral es el conjunto de actividades, responsabilidades y demandas físicas, mentales y emocionales que un empleado debe asumir durante su jornada. No solo mide la cantidad de tareas, sino su complejidad y el tiempo disponible para realizarlas. Los factores que determinan la carga laboral son: las exigencias del puesto, recursos del trabajador (esto involucra habilidades, destrezas, conocimiento y experiencia) y entorno laboral.

- ✓ Clima organizacional: es el ambiente psicológico y emocional que prevalece dentro de una empresa. Actúa como un termómetro para medir la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados, influyendo directamente en la productividad y la retención del talento. El éxito de este factor depende del liderazgo, comunicación, reconocimiento y oportunidades de desarrollo para el recurso humano.

2.12. Factores personales

La OMS reconoce que las prácticas individuales fuera del entorno laboral, como estilos de vida saludable (nutrición, la actividad física, el descanso) y adicciones como el consumo de tabaco o alcohol, sedantes, estimulantes y otros que interactúan con la actividad productiva determinando el estado de salud integral.

Alimentación: La alimentación es un pilar fundamental para su salud y desempeño. Una dieta equilibrada aporta la energía necesaria para afrontar la jornada, mejora la concentración y el estado de ánimo, y previene enfermedades crónicas. Además, una nutrición deficiente puede reducir la productividad hasta en un 20 %. También evita saltar las comidas, es importante hidratarse, preferiblemente prepara tus propias comidas y evitar el exceso de azucares y grasas en la merienda.

Para optimizar el rendimiento y el bienestar diario, se deben considerar los siguientes aspectos clave:

- ✓ **Trabajos sedentarios (oficinas):** Requieren menor consumo calórico, pero exigen un alto esfuerzo cognitivo. Se recomiendan alimentos ricos en vitaminas y minerales (frutas, verduras, frutos secos) para favorecer la función cerebral y evitar la fatiga mental. (Medlineplus.2019 agosto. Riesgo de una vida sedentaria)
- ✓ **Trabajos físicamente activos:** Exigen un mayor gasto energético. Es vital incluir carbohidratos complejos y proteínas para reponer energías y mantener la masa muscular.

- Actividad física: una movilidad activa garantiza la salud tanto física como emocional; porque libera el estrés y ansiedad, además de que evita fatiga mental.
- Promover hábitos activos dentro y fuera del trabajo beneficia tanto al empleado (mejor salud física y mental) como a la empresa (mayor productividad y menor ausentismo).
- Sueño: Conciliar el sueño puede convertirse en un problema de salud grave, ya que las principales razones por la que una persona no puede dormir, es el estrés, cansancio extremo y fatiga mental. La falta de descanso reduce drásticamente la productividad, la concentración y el tiempo de reacción del trabajador.

- Adicciones: Es común que algunos trabajadores adopten hábitos nocivos como el consumo de alcohol y tabaco, para lidiar con las diferentes situaciones que se suscitan en el entorno laboral. (Meléndez y otros, 2022) Las adicciones, tanto de sustancias como comportamentales, impactan severamente al trabajador; Provocan ausentismo, disminución de la productividad, bajo rendimiento y un alto riesgo de accidentes laborales. Además, deterioran la salud física y mental, y pueden derivar en la pérdida del puesto de empleo.

2.12.1. Adicciones más comunes en los trabajadores:

- ✓ Tabaquismo: El tabaquismo en los trabajadores reduce la productividad y eleva el ausentismo laboral debido a mayores tasas de enfermedad. Además, incrementa el riesgo de accidentes y daños a la salud de terceros por el humo de segunda mano.

- ✓ Alcohol: El consumo de alcohol en los trabajadores disminuye los reflejos, altera la toma de decisiones y multiplica hasta por cuatro las ausencias y accidentes laborales. La OIT, presenta una variedad de enfoques interdisciplinarios con respecto a este tema que promueven la prevención, tratamiento y rehabilitación, propiciando ayuda oportuna a los trabajadores que pasan por esta situación. Behrouz (2003)

- ✓ Sedantes: El consumo de sedantes ralentiza la actividad del sistema nervioso central, provocando somnolencia, reducción de reflejos y menor capacidad cognitiva. En el ámbito laboral, esto se traduce en un mayor riesgo de accidentes (especialmente al operar maquinaria o conducir), errores operativos y un descenso general en la productividad. (Roncero, junio 2025).

- ✓ Estimulantes: Los estimulantes aceleran el sistema nervioso central. Aunque a corto plazo mejoran el estado de alerta, la concentración y la productividad, su uso inadecuado genera dependencia, trastornos del sueño, problemas cardíacos y un alto riesgo de accidentes laborales.

2.13. Riesgos laborales

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), un riesgo laboral es cualquier aspecto o condición del entorno de trabajo que tiene el potencial de causar daño a la salud de los trabajadores, ya sean lesiones físicas, problemas de salud mental o enfermedades.

2.13.1 Para comprender este concepto a fondo, la OMS lo clasifica en tres áreas clave:

- ✓ **Riesgo general en salud:** Es la probabilidad de que una población o individuo sufra una enfermedad, lesión o padezca un resultado sanitario negativo.
- ✓ **Factor de riesgo:** Se define como cualquier rasgo, característica, conducta o exposición de un individuo (o grupo) que aumenta su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión.
- ✓ **Evaluación de riesgo:** Es el proceso sistemático utilizado para analizar la probabilidad de que ocurra un daño y determinar sus posibles consecuencias.

2.13.2. Tipos de riesgos:

- ✓ **Riesgos Físicos En** salud y seguridad en el trabajo, los peligros físicos se refieren a los riesgos potenciales que podrían causar daños físicos o lesiones a los trabajadores debido a agentes, factores o condiciones físicas presentes en el lugar de trabajo. El ruido, las vibraciones, las radiaciones, la electricidad y las temperaturas extremas, iluminación deficiente son ejemplos de riesgos físicos en el trabajo. (Matabanchoy & Díaz, 2021).

- ✓ **Riesgos químicos:** un riesgo químico es la posibilidad de que un trabajador sufra daños por exposición a sustancias peligrosas (gases, polvos, líquidos o vapores). Puede causar desde irritaciones inmediatas y quemaduras hasta enfermedades crónicas como problemas respiratorios, daños a órganos o cáncer. Estos agentes

químicos se clasifican en asfixiantes, corrosivos, irritantes, sensibilizadores, carcinógenos, mutágenos, teratógenos reactivos.

- ✓ **Riesgos biológicos**: este riesgo laboral es la probabilidad de contraer infecciones, alergias o intoxicaciones por la exposición a microorganismos (virus, bacterias, hongos, parásitos) o toxinas en el trabajo. Afecta principalmente a sectores como salud, agricultura, laboratorios y saneamiento. Las vías de trasmisión son respiratoria, dérmica, parenteral y digestivas.
- ✓ **Riesgos ergonómicos:** comprenden la probabilidad de desarrollar trastornos musculoesqueléticos debido a una mala adaptación entre el entorno laboral, las herramientas y las capacidades físicas del trabajador. Sus factores principales son los movimientos repetitivos, las posturas forzadas o estáticas, la manipulación manual de cargas y el diseño deficiente del espacio, Sobrecarga física. (Rojas y otros, 2021).
- ✓ **Riesgos psicosociales:** estos riesgos no dependen del trabajador, sino de cómo se gestiona y estructura el trabajo. Los más comunes incluyen estrés laboral, acoso, violencia, fatiga, síndrome de desgaste profesional (*burnout*) o turnos de trabajo agotadores. (Matabanchoy & Díaz, 2021)

La OMS orienta la salud laboral hacia el bienestar completo (físico, mental y social), por lo que la prevención de estos riesgos busca anticipar, identificar y eliminar los peligros antes de que afecten la integridad del trabajador

En cuanto al riesgo laboral, es simplemente la posibilidad más o menos probable de que un trabajador sufra alguna clase de daño derivado del trabajo. Pero no solo de su actividad,

sino de la maquinaria o simplemente de encontrarse en el lugar de trabajo en el momento en el que ocurre algún incidente, aunque este no esté estrechamente vinculado con su actividad profesional.

Para prevenir riesgos en el entorno laboral es necesario evaluar dichos riesgos; se deben presentar diferentes escenarios en los que se simule un peligro o riesgo para los trabajadores.

Además, en base a esto se podrán desarrollar unas directrices más elaboradas. Es decir, después de evaluar los riesgos y ordenarlos y filtrarlos según su peligrosidad, consecuencias o el coste de remediarlas, se podrán desarrollar planes para evitarlos o reducirlos en base a sus características. de ese modo la efectividad de la prevención de riesgos laborales será mayor.

Existen muchos beneficios como resultado de la correcta gestión de los riesgos y peligros laborales, que van desde su análisis y detección hasta las medidas preventivas y las soluciones propuestas en cada caso. A esto se le suma el cálculo de los costes, los planes y sistemas.

2.13.3. Los principales beneficios son:

El establecimiento de lugares de trabajo seguros, saludables, con buen clima laboral.

El aumento de la competitividad y productividad.

- ✓ Mejora de la imagen de marca.
- ✓ Trabajadores como prosumidores.
- ✓ Disminución de costes.
- ✓ Reducción de accidentes, daños, costes, altercados, y todas las consecuencias económicas, personales y legales que se puedan derivar de cada problema.
- ✓ Cumplimiento de la legislación en materia de seguridad, salud laboral, etcétera.

2.14. Estrés Laboral

El estrés laboral, es una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales; y en el entorno laboral es considerado un problema colectivo y no individual que puede afectar a todos los trabajadores, de todas las categorías y profesiones. Además, el estrés laboral tiene efectos sobre la salud, tanto física como mental, pero también sobre cómo se realiza el trabajo y, por tanto, sobre absentismo, rendimiento y productividad. El estrés laboral siempre ha estado presente en el trabajo, sin embargo, está incrementando su intensidad e incidencia debido a las nuevas formas de organización del trabajo y de relaciones sociolaborales. Para la OIT el estrés es el segundo problema de salud más frecuente entre los trabajadores, tras los trastornos musculoesqueléticos. Por ello también está aumentando la sensibilización, a nivel internacional, sobre la necesidad de actuar frente al estrés en el trabajo.

El estudio sobre el estrés siempre ha tratado de comprender cómo los pensamientos y sentimientos se traducen en cambios en el cuerpo y si el estrés prolongado altera la salud de forma potencialmente mortal. Estas preguntas son versiones actualizadas de otras mucho más antiguas que han abordado la dicotomía entre mente y cuerpo durante siglos. A diferencia de la mayoría de las áreas de la psicología, el estudio del estrés no comenzó hasta bien entrado el siglo XX. Las teorías del estrés empezaron a desempeñar un papel importante a medida que se investigaban sistemáticamente las respuestas fisiológicas al estrés y las posibles relaciones entre el estrés y la enfermedad.

Las principales teorías del estrés se dividen en tres enfoques clave: el fisiológico, el cognitivo y el psicosocial. Entre las teorías relacionadas con este tema, mencionaremos:

- ✓ La teoría del estrés según Hans Selye, considerado el pionero en el campo de la investigación del estrés, reconocido como el fundador de esta disciplina. Inició sus estudios de medicina en la Universidad de Praga en 1925, donde investigó los efectos fisiológicos del estrés en el organismo, identificando finalmente un patrón de síntomas inespecíficos asociados a diversos factores estresantes. Selye introdujo el concepto del Síndrome General de Adaptación (SGA), que describe la respuesta del cuerpo al estrés en tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento. También diferenció entre el "estrés", el estrés positivo que promueve el crecimiento, y el "distrés", el estrés negativo que puede provocar enfermedades.
- ✓ Teoría del estrés por Walter Bradford Cannon fue el primer teórico importante que intentó explicar el estrés. Afirmó que las señales cerebrales activan el sistema nervioso simpático cuando una persona se expone a un estímulo emocionalmente excitante. Esto produce una serie de reacciones fisiológicas que incluyen aumentos en la frecuencia cardíaca, la presión arterial y la respiración. Esta respuesta de lucha o huida prepara a la persona para una posible actividad física intensa. Según Cannon, la confrontación con un estímulo excitante produce tanto las sensaciones como las reacciones fisiológicas asociadas al estrés.
- ✓ El modelo Demanda-Control de Robert Karasek (1979), es una teoría que evalúa el estrés laboral. Postula que el bienestar del trabajador depende de dos factores: las demandas psicológicas (carga, plazos, presión) y el control o autonomía para tomar decisiones. La interacción entre ambos define el nivel de tensión.
- ✓ Modelo Esfuerzo -Recompensa de Johannes Siegrist (1996) Este modelo define las condiciones laborales amenazantes como un “desajuste entre una alta carga de

trabajo (alta demanda) y un bajo control sobre las recompensas a largo plazo", Siegrist enfatiza el control personal sobre la recompensa a largo plazo, ya que "las experiencias angustiantes suelen ser resultado de amenazas básicas a la continuidad de un rol social crucial". Sin embargo, también se pueden identificar condiciones relacionadas de baja recompensa y seguridad, como el cambio ocupacional forzoso, la movilidad descendente, la falta de perspectivas de ascenso, trabajos desempeñados con una formación académica inconsistente (inconsistencia de estatus)" Los componentes de la carga de trabajo en la investigación de Siegrist incluyen el trabajo a destajo, el trabajo por turnos, el ruido, la presión laboral y el aumento de la carga de trabajo.

2.14. Causas

Varios autores coinciden (Buitrago,2024; Carvajal,2020; Salamanca & Garavito,2021) en que las causas del estrés laboral están asociadas a diversos factores. Entre ellos, la sobrecarga de trabajo debido a las altas exigencias académicas y administrativas, trabajar bajo presión, y los conflictos interpersonales en el entorno laboral. Otras causales que podemos mencionar son la falta de apoyo institucional y las expectativas poco realistas que pueden generar un aumento en el malestar psicológico y físico del personal administrativo. También podemos mencionar factores como la inestabilidad contractual y la falta de recursos adecuados para desempeñar las funciones a cabalidad, lo que agrava el estrés laboral en este contexto.

Estas causas son diversas y complejas, así vemos que, en el entorno universitario, factores como la sobrecarga laboral, la falta de recursos y las exigencias académicas son frecuentes

detonantes. Además, las relaciones interpersonales entre colegas y con estudiantes pueden ser fuentes de tensión, junto con la presión por cumplir con objetivos académicos y administrativos.

2.15. Consecuencias

Las consecuencias físicas del estrés laboral incluyen agotamiento, fatiga crónica, insomnio, problemas gastrointestinales y enfermedades cardiovasculares. A nivel psicológico, se manifiesta en ansiedad, depresión, irritabilidad y una disminución en la concentración y la memoria. Este tipo de estrés también puede llevar al desarrollo de conductas de evitación, como el absentismo laboral, y reducir el rendimiento profesional. Si persiste, puede generar trastornos más graves como el síndrome de burnout, que afecta el bienestar integral del trabajador, debilitando tanto su salud mental como física. (Buitrago, 2023).

Para Acero et al. (2020) Además, el estrés prolongado puede desencadenar el síndrome de Burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución del logro personal. Estas consecuencias subrayan la importancia de la prevención y gestión del estrés en el entorno laboral.

Las consecuencias físicas y psicológicas del estrés laboral incluyen una amplia gama de efectos negativos en la salud del trabajador. Físicamente, puede manifestarse en problemas como hipertensión, enfermedades cardíacas, trastornos gastrointestinales y fatiga crónica. Psicológicamente, el estrés laboral puede desencadenar ansiedad, depresión, irritabilidad y trastornos del sueño, afectando la estabilidad emocional y el bienestar mental.

2.15. Síndrome de burnout

También conocido como síndrome del trabajador quemado, es un estado de agotamiento físico, mental y emocional extremo provocado por el estrés laboral crónico.

Reconocido por la Organización Mundial de la Salud OMS (2022) como un fenómeno ocupacional que destruye la motivación, la productividad y la conexión con el entorno profesional. A partir de 2022, la Organización Mundial de la Salud OMS establece el Síndrome de Burnout como una enfermedad laboral con síntomas físicos y emocionales.

Se destacan 3 síntomas principales:

- ✓ Sensación de **cansancio o pérdida** de la energía
- ✓ Sensación de **desapego** con el trabajo, y emociones negativas contra él
- ✓ **Disminución en la eficacia** al realizar el trabajo

Incluso ha sido agregado en la versión más reciente de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), y se describe como "un estado de agotamiento vital al desgaste resultante del estrés crónico derivado del trabajo".

El modelo de burnout de Maslach y Jackson (1981) define el síndrome como una respuesta al estrés laboral crónico. Consta de un modelo tridimensional que mide el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Para evaluarlo, crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI), un cuestionario de 22 ítems.

En 1981, Christina Maslach y Susan E. Jackson presentaron formalmente su escala de evaluación, detallando estas tres dimensiones clave:

- ✓ **Agotamiento Emocional:** Sensación de fatiga y pérdida de energía, sintiendo que no se puede dar más de sí mismo a nivel psicológico y físico.
- ✓ **Despersonalización (Cinismo):** Actitud fría, distante e insensible hacia los destinatarios del propio trabajo (como pacientes, alumnos o clientes).
- ✓ **Baja Realización Personal:** Sentimientos de incompetencia y falta de logro en el trabajo.

2.16. Ergonomía

Para algunos autores (Bornacelli,2022**;** Pompilio & Larreal, 2024) la ergonomía en el entorno laboral es una disciplina científica multidisciplinaria que se enfoca en la adaptación del entorno laboral a las características físicas, cognitivas y emocionales de los trabajadores, buscando optimizar su seguridad, comodidad y productividad. Desde esta perspectiva, la ergonomía integra conocimientos de anatomía, fisiología, psicología e ingeniería para diseñar espacios y equipos que prevengan lesiones, reduzcan el estrés y mejoren el desempeño laboral. La ergonomía también abarca aspectos organizativos, asegurando que las políticas y procedimientos promuevan la salud ocupacional. Aplicada correctamente, se traduce en condiciones laborales óptimas que no solo elevan la productividad, sino que también motivan a los trabajadores y promueven un ambiente laboral saludable.

2.16.1 Ergonomía en Oficinas

La ergonomía laboral es una ciencia interdisciplinaria que se ocupa de estudiar el vínculo entre el hombre y su puesto de trabajo. Esta disciplina toma en consideración el diseño y el acondicionamiento de los espacios de trabajo, así como las herramientas que se emplean y las tareas que se desempeñan, para que estas coincidan con las capacidades, características físicas, anatómicas y psicológicas de los empleados que desarrollarán una actividad. Todo esto con la finalidad de reducir riesgos para la salud y, al mismo tiempo, mejorar la eficiencia y la seguridad en el trabajo.

Según Salazar & Restrepo (2021) Para mejorar las condiciones ergonómicas en oficinas y reducir los riesgos de enfermedades laborales, las organizaciones pueden implementar estrategias clave. Una de ellas es adaptar el mobiliario para promover una postura adecuada, como sillas

ergonómicas y mesas ajustables en altura. También es fundamental optimizar la iluminación para reducir la fatiga visual, especialmente en puestos de trabajo que requieren pantallas. La organización debe proporcionar capacitación continua sobre técnicas de postura y uso de equipos, ayudando a prevenir lesiones musco-esqueléticas.

Las estrategias ergonómicas para mejorar las condiciones de oficina deben centrarse en optimizar el entorno laboral y reducir los riesgos musculoesqueléticos. Es fundamental evaluar los factores de riesgo, incluyendo el diseño de mobiliario adecuado, ajustes de altura en sillas y escritorios, y el uso de monitores a nivel ocular para evitar malas posturas. La capacitación en ergonomía y la aplicación de métodos para evaluar posturas y estaciones de trabajo también son esenciales para monitorear y ajustar continuamente los espacios de trabajo, promoviendo la salud y el bienestar del personal (Villacis & Llumiquinga, 2021)

2.16.2 Trastornos musculoesqueléticos

Según estudios recientes (2021) de la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trastornos musculoesqueléticos comprenden más de 150 trastornos que afectan el sistema locomotor. Abarcan desde trastornos repentinos y de corta duración, como fracturas, esguinces y distensiones, a enfermedades crónicas que causan limitaciones de las capacidades funcionales e incapacidad permanentes.

Estos trastornos suelen cursar con dolor (a menudo persistente) y limitación de la movilidad, la destreza y el nivel general de funcionamiento, lo que reduce la capacidad de las personas para trabajar. Pueden afectar a: articulaciones (artrosis, artritis reumatoide, artritis psoriásica, gota, espondilitis anquilosante); huesos (osteoporosis, osteopenia y fracturas debidas a la fragilidad ósea, fracturas traumáticas);músculos (sarcopenia); la columna vertebral (dolor de espalda y de cuello); varios sistemas o regiones del cuerpo (dolor regional o generalizado y

enfermedades inflamatorias, entre ellas los trastornos del tejido conectivo o la vasculitis, que tienen manifestaciones musculoesqueléticas, como el lupus eritematoso sistémico). Los trastornos musculoesqueléticos son también el principal factor que contribuye a la necesidad de rehabilitación en todo el mundo. Son el factor que más contribuye a la necesidad de servicios de rehabilitación entre los niños y representan aproximadamente dos tercios de las necesidades de rehabilitación en adultos.

Aunque la prevalencia de trastornos musculoesqueléticos varía según la edad y el diagnóstico, estos afectan a personas de todas las edades en todo el mundo.

Entre las causas de trastorno musculoesquelético en el entorno laboral podemos mencionar:

- ✓ **Causas ergonómicas:** Derivan de la manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos a alta frecuencia, posturas mantenidas y exposición a vibraciones.

- ✓ **Factores organizativos y psicosociales:** El estrés derivado de ritmos de trabajo acelerados, la falta de control sobre las tareas, la falta de descansos y el clima laboral tenso potencian la tensión física y el riesgo de lesiones.

- ✓ **Patologías comunes:** Afectan predominantemente a la espalda (cervicalgias y lumbalgias) y a las extremidades superiores (tendinitis, epicondilitis y síndrome del túnel carpiano).

2.16.3. Medidas clave de prevención

Algunas prácticas cotidianas **p**ara proteger tu salud física y evitar lesiones son:

- ✓ **Higiene postural:** En trabajos de oficina, mantén las rodillas a 90°, la pantalla a la altura de los ojos y los antebrazos apoyados en la mesa. Si levantas cargas, flexiona siempre las rodillas y mantén el objeto cerca del cuerpo.
- ✓ **Actividad física y estiramientos:** El ejercicio regular mejora la musculatura y la flexibilidad Cuidados generales del sistema muscular | Abbott Contigo. Usa los tiempos de descanso para estirar el cuello, hombros y muñecas.
- ✓ **Organización del trabajo:** Altera las tareas repetitivas para evitar sobrecargar los mismos músculos o articulaciones.

Uso de herramientas adecuadas: Asegúrate de que los equipos manuales sean ergonómicos, no resbaladizos y estén en buen estado.

2.17. Promoción de la Salud

Se define la promoción de la salud en el lugar de trabajo como "aunar los esfuerzos combinados de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo".

La Carta de Ottawa (1986) define la promoción de la salud como el proceso que proporciona a los individuos y comunidades los medios necesarios para ejercer un mayor control sobre su salud y mejorarla. Establece que la salud no es un objetivo, sino un recurso para la vida diaria. Esta carta establece estrategias básicas para lograrlo como:

- ✓ **Abogar (Promocionar):** Fomentar condiciones favorables para la salud.
- ✓ **Habilitar:** Brindar a todas las personas las oportunidades y recursos necesarios para desarrollar su máximo potencial de salud.

- ✓ **Mediar:** Coordinar intereses y esfuerzos entre distintos sectores (sociales, económicos, gubernamentales) y medios de comunicación.

La Declaración de Luxemburgo (1997) describe la promoción de la salud en el lugar de trabajo como "una estrategia empresarial moderna que aspira a la prevención de los riesgos profesionales (incluyendo enfermedades relacionadas con el trabajo, accidentes, lesiones, enfermedades profesionales y estrés) y aumentar la capacidad individual de la población trabajadora para mantener su salud y calidad de vida".

Según la Declaración de Luxemburgo (1997), esto se puede conseguir:

- ✓ Mejorando la organización y las condiciones de trabajo;
- ✓ Promoviendo la participación activa.
- ✓ Fomentando el desarrollo personal.

En Modelo de Promoción de la Salud de Nola Pender (1982) propone que la conducta humana está motivada por el deseo de alcanzar el bienestar y el potencial humano. Se centra en cómo las características individuales, las experiencias previas y las creencias moldean nuestras decisiones para adoptar hábitos de vida saludables.

2.18. Programas de bienestar

El bienestar laboral es el conjunto de acciones, políticas y estrategias que una empresa implementa para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores dentro y fuera del trabajo. No se trata únicamente de ofrecer beneficios económicos. También incluye aspectos relacionados con la

salud física y emocional, el equilibrio entre vida personal y laboral, el reconocimiento profesional y la creación de ambientes de trabajo positivos.

- ✓ El modelo de bienestar laboral de Peter Warr (1987) propone que los entornos de trabajo afectan la salud mental del empleado de manera similar a como las vitaminas impactan al cuerpo humano. La teoría evalúa cómo factores como el control personal, el uso de habilidades y el apoyo social determinan la satisfacción y el bienestar.
- ✓ El Modelo de Warr, conocido como modelo de vitaminas se caracteriza por clasificar los factores psicosociales en dos grupos:

- **Efecto de Vitaminas C y E:** Factores como la seguridad física o el salario. En dosis iniciales aumentan el bienestar, pero un exceso no genera mejoras adicionales, simplemente lo mantiene constante.
- **Efecto de Vitaminas A y D:** Factores como el control personal y las exigencias de la tarea. La falta de estos reduce el bienestar, pero un exceso también tiene un efecto negativo (curvilíneo), provocando estrés o ansiedad.

Warr sugirió al menos dos líneas de investigación en el área descrita de diagnóstico y fortalecimiento del bienestar de los empleados. La primera consiste en estudiar la relación entre las características psicológicas de los individuos y las del trabajo (ocupación, lugar de trabajo, organización), y los resultados de las interacciones entre el empleado y el trabajo en términos de bienestar. Otra línea de investigación se refiere a las relaciones entre estas características laborales que favorecen el bienestar y la eficiencia.

En los últimos años, el bienestar dejó de percibirse como un beneficio adicional y pasó a convertirse en un elemento estratégico para las organizaciones. Las empresas que priorizan la experiencia de sus equipos suelen tener mejores niveles de compromiso, productividad y retención de talento.

En Panamá, este tema ha ganado relevancia debido a factores como:

- ✓ El incremento del estrés laboral.
- ✓ La necesidad de fortalecer la salud emocional.
- ✓ La búsqueda de esquemas laborales más flexibles.
- ✓ La importancia de mejorar la retención de talento.
- ✓ El interés de las empresas por fortalecer su marca empleadora.

2.19. Programas de Bienestar en la Universidad de Panamá

Los planes y programas de bienestar social para el personal administrativo de la Universidad de Panamá (UP) son gestionados por la Sección de Bienestar Social del Empleado de la Dirección General de Recursos Humanos. Estos incluyen:

- ✓ Programas de salud integral: Campañas de prevención, jornadas médicas (vacunación, toma de presión) y charlas de sensibilización.
- ✓ Gestiones ante la CSS: Asesoría y seguimiento en trámites de prestaciones económicas, jubilaciones y pensiones por invalidez.
- ✓ Beneficios de Carrera Administrativa: Estabilidad laboral, bonificaciones por antigüedad y ajustes salariales.

- ✓ Desarrollo profesional: Flexibilidad de carga horaria (disminución de horas de trabajo) para administrativos cursando programas de postgrado en la misma universidad.

2.20. Algunos beneficios para el personal administrativo podemos mencionar:

- ✓ Salud preventiva y ocupacional: Jornadas de salud (vacunación, prevención de enfermedades) y campañas de sensibilización.

- ✓ Asistencia y trámites: Apoyo y seguimiento en gestiones de la Caja de Seguro Social (CSS), incluyendo jubilaciones y pensiones por invalidez.

- ✓ Incentivos académicos: Beneficios económicos mensuales (ej. B/.20.00 adicionales) y descuentos en matrículas de postgrados o maestrías para el personal que continúa superándose profesionalmente.

- ✓ Estabilidad y bonificaciones: Adquisición de permanencia laboral tras dos años de servicio continuo y el pago de bonificaciones por antigüedad.

2.21. **Prevención**

La Organización Mundial de la Salud (OMS,1988) definió a la prevención en salud como aquellas "medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecidas".

De esta manera, la prevención en salud se entiende como aquellas medidas orientadas a prevenir y detener el avance de una enfermedad, así como a aliviar o atenuar sus efectos una vez iniciada.

La prevención de la salud consiste en adoptar medidas para evitar la aparición de enfermedades, detener su avance y atenuar sus consecuencias. Se divide en tres niveles clave:

- ✓ Primaria: esta prevención agrupa a todas aquellas actividades sanitarias orientadas a la población general, con el objetivo de impedir el comienzo o adquisición de una dolencia o problema de salud, de disminuir la incidencia de la enfermedad, mediante el control de los factores causales y los predisponentes. Tiene lugar cuando aún no ha surgido la enfermedad, es decir, en personas sanas, y las medidas pueden estar dirigidas a prohibir o a disminuir la exposición de la persona a ese factor dañino para su salud.
- ✓ Secundaria: La prevención secundaria en salud se orienta a detectar la posible enfermedad en sus estadios más iniciales y actuar lo antes posible para retrasar el progreso de la enfermedad.

Las medidas van encaminadas hacia la detección, diagnóstico y tratamiento precoz de la enfermedad. Un ejemplo: las campañas de identificación temprana de cáncer de colon o de mama. Así, esta prevención en salud se orienta a mejorar la calidad de vida del paciente dentro del proceso patológico. Su objetivo también es marcar las líneas de actuación a seguir para intentar evitar su progreso y, en caso de que se desarrolle, lograr un buen tratamiento para afrontarla y así reducir al máximo sus posibles secuelas o complicaciones.

- ✓ Terciaria: Se encamina hacia el tratamiento de la enfermedad en sí, con el objetivo de reducir las complicaciones o secuelas y la rehabilitación una vez superada la enfermedad. Tiene como objetivo mejorar la calidad de vida del paciente, que se recupere de la enfermedad, su rehabilitación y acelerar su reincorporación a la vida normal. Siempre hay que evitar llegar a esta etapa. (Carta de Ottawa, 1986)

2.22. Autocuidado

El autocuidado puede considerarse como la acción de atender el cuidado de nuestra propia salud, a partir de hábitos saludables que realizamos por iniciativa propia y están orientados al bienestar físico y psicológico.

El instinto de supervivencia es el que permite que seamos conscientes, de una u otra manera, de que debemos protegernos y cuidarnos para preservar la vida. Por eso, sin importar la etapa en la que nos encontremos, es de vital importancia incorporar el autocuidado a nuestra existencia.

Cuando dedicamos tiempo a nosotros mismos y lo hacemos como una prioridad, evitamos el agotamiento y aumentamos nuestra productividad. Cuidarse a sí mismo significa tomar medidas para atender nuestras necesidades físicas, emocionales, mentales, financieras, ambientales y espirituales. Es importante señalar que del mismo modo en que cada individuo es diferente al otro, así mismo el autocuidado difiere a cada persona.

El autocuidado abarca prácticas intencionales para preservar el bienestar integral, agrupadas en cinco áreas principales:

- ✓ **Física:** Incluye mantener una adecuada rutina de sueño, realizar actividad física regular y llevar una alimentación balanceada y control de atención médica.
- ✓ **Emocional**: Enfocada en desarrollar la autocompasión, autoestima, establecer límites personales saludables y gestionar el estrés mediante la autorreflexión.
- ✓ **Mental**: Consiste en estimular la mente aprendiendo cosas nuevas, practicando la atención plena y organizando el tiempo para evitar la sobrecarga (estimulación cognitiva).
- ✓ **Social:** Vital para evitar el aislamiento, implica cultivar vínculos de calidad con amigos, familiares o grupos de apoyo (red de apoyo).
- ✓ **Espiritual:** Orientada a conectar con tus valores esenciales, la meditación o el contacto con la naturaleza, independientemente de tus creencias religiosas (propósito de vida).

Cada una requiere atención diaria para prevenir el desgaste y mejorar tu calidad de vida.

Universidades saludables

Las universidades saludables son instituciones que integran la promoción de la salud y el bienestar en su cultura, proyectos educativos y entorno físico.

Estas universidades desarrollan políticas y programas que fomentan estilos de vida saludables, que reducen el riesgo de enfermedades no transmisibles y mejoran la calidad de vida

tanto del personal administrativo como de los estudiantes. Tomando estas medidas las universidades mitigan los riesgos de salud, promoviendo entornos alimentarios saludables, mediante la disponibilidad de alimentos nutritivos, etiquetado claro, y programas de educación nutricional para mejorar los hábitos alimenticios de los estudiantes y el personal. (Sousa y otros, 2022).

A través de la investigación y la innovación, las universidades contribuyen a la sociedad formando profesionales que adopten hábitos saludables. Estos programas incluyen la promoción del ejercicio, la alimentación equilibrada y la prevención de riesgos laborales, consolidando un entorno propicio para el aprendizaje y el trabajo eficiente. (Rodríguez y otros, 2021).

Estas instituciones realizan acciones para:

- ✓ Reducir los factores de riesgo de las enfermedades no transmisibles, como el consumo de tabaco y de alcohol, la alimentación inadecuada y la insuficiente actividad física.
- ✓ Promover estilos de vida saludables entre toda la comunidad educativa: estudiantes y sus familias, docentes, no docentes y ciudadanos/as del barrio.
- ✓ Crear un entorno de estudio, investigación y trabajo favorable a la salud y al bienestar físico-psíquico y social, contemplando tanto los aspectos del ambiente físico como del ambiente social y educativo.
- ✓ Promover acciones de promoción de la salud en la universidad y en la comunidad.

La estrategia está dirigida a garantizar que las Universidades establezcan normativas que respondan a la necesidad social de propiciar entornos saludables, con el propósito de que estas acciones impacten positivamente a la sociedad, ya que estas acciones previstas en los

estándares se aplican a la totalidad de las áreas y personas que se desempeñan y conviven en la universidad (estudiantes, docentes y no docentes).

En Panamá, más de 26 instituciones (como la USMA, UMECIT y la Universidad Latina) conforman la Red Panameña de Universidades Promotoras de la Salud (impulsada por el Ministerio de Salud de Panamá), promoviendo el autocuidado y la prevención. La Red alcanzó su formalización definitiva mediante el Decreto 10 del 14 de mayo de 2025, con el objetivo de consolidar una cultura de bienestar en los centros de enseñanza superior.

El propósito central de esta red es mejorar la calidad de vida no solo de los estudiantes, sino también del personal docente y administrativo; el alcance se extiende hasta las familias de los integrantes de la comunidad universitaria, quienes actúan como agentes multiplicadores de información.

La universidad de Panamá ha implementado programas relacionados con el bienestar del administrativo, a través de unidades como

- ✓ **Oficina de Bienestar Social del empleado**: gestiona programas de Seguridad Laboral, Salud Ocupacional y conversatorios de salud mental enfocados en reducir el estrés laboral y mantener el equilibrio emocional de los funcionarios. Tiene entre sus funciones: asesorar a la Dirección de Personal y orientar a otras Unidades Administrativas en materia de Bienestar Social, sugerir normas y procedimientos relativos al Bienestar Social, orientar a los funcionarios y su grupo familiar en cuanto a la solución de problemas sociales, promover programas educativos, culturales, sociales y deportivos en beneficio de los funcionarios y su cargo familiar, elaborar Programas de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional en la Institución.

- ✓ **Clínica Universitaria de Salud:** Ubicada en el Campus Central Octavio Méndez Pereira, Ofrece atención médica integral, que incluye medicina general, planificación familiar, controles de salud, y servicio odontológico.

- ✓ **Instituto de Alimentación y Nutrición:** ofrece atención clínica nutricional dirigida a personal administrativo, docentes, estudiantes y público general. También se organizan talleres, charlas, conferencias y dinámicas que promueven la educación nutricional, además cuenta con la revista radial Nutrisalud.

- ✓ **Programas Institucionales:** A través de alianzas con el MINSA (como el programa PROGIUP) y las facultades del área de salud de la misma universidad, se realizan actividades de extensión, prevención y promoción de la salud en beneficio de la comunidad universitaria

2.23. Estudios previos

Los estudios previos sobre la salud del personal administrativo en instituciones educativas destacan el impacto de la pandemia en su bienestar físico y mental, en especial en el contexto de la transición a entornos laborales virtuales. La necesidad de adaptar espacios de trabajo en casa y la presión por cumplir tareas en modalidades digitales generaron condiciones de estrés, ansiedad y problemas musculoesqueléticos debido a las prolongadas jornadas frente a computadoras. Además, investigaciones revelan que factores como el aislamiento social y la falta de interacción

directa afectaron la salud mental y el rendimiento laboral. Por tanto, estos estudios recomiendan implementar políticas de bienestar, programas de apoyo psicológico y capacitación en ergonomía para mitigar los efectos negativos de las nuevas modalidades laborales. (Vázquez y otros, 2021)

Estudios previos sobre la salud del personal administrativo en instituciones educativas destacan que, junto a los cambios laborales causados por la pandemia, la crisis económica mundial ha incrementado el estrés y la ansiedad en esta población. Las restricciones de movilidad y el cierre de comercios han reducido el consumo privado, afectando también la estabilidad laboral y financiera del personal administrativo, lo que genera preocupación por la seguridad laboral y la salud económica. La inseguridad en el empleo y la incertidumbre económica han impactado directamente el bienestar mental, y estudios señalan que estos factores se asocian con un riesgo elevado de problemas de salud emocional, tales como el estrés postraumático. En este contexto, el apoyo social y las estrategias de afrontamiento son cruciales, aunque limitadas por el distanciamiento social, lo que enfatiza la necesidad de intervenciones psicosociales en el ámbito laboral para mitigar estos efectos. (González & Zapata, 2021).

2.24. Hallazgos claves en la salud del personal administrativo

Los hallazgos clave en la salud del personal administrativo universitario muestran que el bienestar de estos empleados está profundamente influenciado por la naturaleza de las funciones universitarias, especialmente en el contexto de la extensión y proyección social. Al estar expuestos a altos niveles de demanda laboral, su salud puede verse comprometida por el estrés crónico y el

agotamiento, en especial cuando el apoyo organizacional es insuficiente. Factores como la capacitación continua, la provisión de espacios de desarrollo y una alineación clara con la misión institucional se identifican como fundamentales para mejorar su motivación y reducir el riesgo de desgaste. Además, el bienestar del personal administrativo es crucial para el éxito de los proyectos de vinculación social, ya que su compromiso influye en la efectividad de estas actividades colaborativas. (Pizarro y otros, 2021).

Los hallazgos clave sobre la salud del personal administrativo universitario revelan que, debido a la creciente carga laboral y a las presiones inherentes a sus funciones, estos trabajadores experimentan altos niveles de estrés y desgaste.

El desajuste entre las exigencias del puesto y la autonomía percibida, sumado a la escasez de recursos y el tiempo limitado para cumplir tareas, genera una carga de trabajo intensa que impacta negativamente su salud. Estas condiciones afectan el desempeño y comprometen la calidad de los servicios que brindan, lo cual subraya la importancia de crear entornos laborales con un mejor balance de carga para promover la productividad y el bienestar integral del personal. (Acosta y otros, 2022)

2.25. Estilos de vida y hábitos de salud del personal administrativo

Los estilos de vida y hábitos de salud del personal administrativo en una organización influyen directamente en su bienestar y productividad. Estos estilos incluyen factores como la actividad física, alimentación, manejo del estrés, descanso y consumo de sustancias como alcohol o tabaco. La pandemia de COVID-19 trajo consigo cambios en la dinámica laboral que pueden haber afectado los hábitos de salud del personal, aumentando el riesgo de desarrollar enfermedades

crónicas no transmisibles. Además, las largas horas de trabajo sedentario y la falta de espacios adecuados para la actividad física pueden generar efectos adversos en la salud general y el bienestar del personal. (Pinillos y otros, 2022).

Los hábitos saludables en cualquier ámbito laboral son fundamentales para asegurar la calidad de atención a los usuarios. Según la OMS, un estilo de vida saludable incluye una dieta equilibrada y actividad física regular, aspectos que impactan directamente la salud física y psicológica. Sin embargo, en muchas instituciones, el personal de salud, educación y otros enfrenta horarios rotativos, estrés laboral, y exposición a riesgos, lo cual afecta sus hábitos de vida. Estas condiciones laborales pueden derivar en ausentismo y menor motivación, afectando la calidad de los servicios brindados a los pacientes. (Echeverría y otros, 2020).

2.26. Hábitos de salud

Los hábitos de salud en el personal administrativo han cobrado relevancia con el aumento del teletrabajo debido a la pandemia de COVID-19. Factores como el sedentarismo, una mala ergonomía y la falta de actividad física pueden generar problemas de salud como fatiga, dolores musculares y aumento del estrés. Además, el aislamiento prolongado afecta el bienestar emocional, incrementando el riesgo de ansiedad y depresión. Es fundamental que el personal administrativo adopte hábitos de autocuidado, incluyendo pausas activas, una alimentación equilibrada y la gestión adecuada del estrés, para mantener un estado de salud óptimo en el entorno laboral. (Sanabria & Lopez, 2021),

Los Administrativo debe implementar hábitos de salud que son esenciales para enfrentar los desafíos del entorno laboral moderno, caracterizado por rápidos cambios tecnológicos,

económicos y políticos. Estos hábitos incluyen la adopción de un estilo de vida activo, promovido mediante programas organizacionales que fomenten la actividad física y la alimentación saludable. Se han implementado iniciativas orientadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, reduciendo el sedentarismo y combatiendo el sobrepeso y la obesidad. Tales programas buscan no solo mejorar el bienestar físico, sino también optimizar el rendimiento laboral y mental. (Bautista y otros, 2020).

El personal administrativo requiere de la implementación de hábitos de salud esenciales para mantener un ambiente de trabajo eficiente y seguro, especialmente en cuanto a la ergonomía. En el caso del personal administrativo, una correcta evaluación ergonómica puede disminuir dolencias físicas comunes como problemas de espalda, síndrome del túnel carpiano y fatiga ocular, mejorando tanto su salud como su productividad. Implementar medidas ergonómicas reduce el ausentismo y mejora la calidad de vida en el lugar de trabajo. (Guerrero, 2021)

2.27. Programas de bienestar y su aplicación en la Universidad

Los programas de bienestar en la universidad promueven la salud integral de los trabajadores, abordando tanto el bienestar físico como emocional. En el contexto de la pandemia de COVID-19, estos programas han adquirido mayor relevancia debido a la necesidad de gestionar el impacto psicológico del confinamiento.

Estrategias como pausas activas y el autocuidado emocional se han implementado para mitigar el estrés, la ansiedad y la sobrecarga laboral, integrando enfoques de promoción de la salud mental, estos programas mejoran la calidad de vida en el entorno universitario.

En esto programas es necesario abordar el estrés y promover el bienestar psicológico de los trabajadores. En un entorno caracterizado por altas exigencias y competitividad, los colaboradores deben desarrollar estrategias adaptativas para manejar situaciones bajo presión. Estos programas integran actividades como talleres de manejo del estrés, competencias asertivas y técnicas de resiliencia, proporcionando herramientas para mejorar las relaciones interpersonales y la autoaceptación. Al fomentar el bienestar emocional, estos programas reducen la ansiedad, mejoran el rendimiento laboral y contribuyen al desarrollo integral del colaborador. (Bravo, 2021).

Los programas de bienestar en la universidad están enfocados en alcanzar la salud fisicoemocional del colaborador, garantizando una salud integral cónsona con el perfil del personal administrativo universitario.

2.28. Bases conceptuales

- ✓ Estado de salud: condición de bienestar físico, mental y social en la que se encuentra un individuo o una población, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.
- ✓ Salud ocupacional: es la disciplina multidisciplinaria que busca promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones. Su objetivo central es prevenir accidentes y enfermedades controlando los riesgos en el lugar de trabajo.
- ✓ Estrés laboral: es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que

sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima.

- ✓ Riesgo laboral: la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Se consideran daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- ✓ Ergonomía: es la disciplina científica que se ocupa de comprender las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema, y la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos al diseño para optimizar el bienestar humano y el rendimiento general del sistema.
- ✓ Bienestar laboral: es el resultado del balance entre la salud física, mental y emocional de los colaboradores, las estrategias más exitosas combinan flexibilidad de horarios, programas de salud mental y reconocimiento de logros.
- ✓ Calidad de vida: se refiere a el nivel de bienestar integral y satisfacción personal que experimenta un individuo o una población. Abarca un equilibrio multidimensional que incluye el estado físico, mental y emocional del individuo.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3. MARCO METODOLÓGICO.

3.1. **Tipo de estudio**

El tipo de estudio es cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. En esta investigación se utilizó métodos cuantitativos (encuestas para identificar, cuantificar la incidencia y duración de enfermedades) Es descriptivo porque permite describir las características a estudiar, y transversal porque se estudia el fenómeno en un solo momento.

3.2. **Diseño del instrumento**

El instrumento es un cuestionario estructurado dirigido al personal administrativo de la Facultad que recopilo datos sobre el tipo, la incidencia y duración de enfermedades que se identifican en el personal administrativo.

El cuestionario se estructura en tres secciones, donde la primera corresponde a los datos generales de la persona, como: sexo, edad, nivel académico, estatus laboral, ingreso laboral, entre otros. La sección sobre los tipos de enfermedades auto identificadas, duración y tratamientos; la tercera sección sobre los determinantes de la salud: estado nutricional, estilos de vida, exposición a contaminantes ambientales, atención médica y controles periódicos como medida de prevención.

3.3. **Área de estudio**

El área de estudio se centra en la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá. Universo de estudio (población).

En el presente estudio, la población objetivo estará constituida por los 120 miembros del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología. Este grupo abarca a todos los empleados que desempeñan funciones administrativas dentro de la institución, incluyendo personal de apoyo, recursos humanos, y otros roles relacionados con la gestión y operación de la facultad. Se selecciona esta población debido a su relevancia en la estructura

organizativa y su impacto en el funcionamiento de esta facultad, lo que permitirá obtener una visión integral del estado de salud de este colectivo.

3.4. **Población y Muestra**:

La población son los 120 Administrativos de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá.

3.4.1. **Muestra:** La muestra para este estudio fue seleccionada por un muestreo no probabilístico por conveniencia que resulto es la escogencia de 93 administrativos.

3.5. **Criterio de inclusión y exclusión**

Para los criterios de inclusión se considera al personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología y para los criterios de exclusión está todo el personal que no forma parte del Personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología

3.5. **Técnica de análisis de datos**

Los datos recopilados mediante encuestas permitirán la creación de una base de datos en Excel de Microsoft Office 365, para luego ser analizada de acuerdo con los objetivos del estudio. Los análisis que realizamos fueron de tipo descriptivos (frecuencia, porcentaje) además se utilizó la estadística inferencial por lo cual se realizaron pruebas Chi cuadrado.

3.5.1. Procedimientos: Se aplico una encuesta utilizando Google form, luego se depuro la base de datos en Excel y se utilizó Excel y SPSS para el análisis de los datos.

3.6. Definición de variables

Las principales variables para considerar en el estudio son:

Variables	Definición conceptual	Definición operacional
Sexo	Según sexo biológico de nacimiento	Feminino o masculino
Edad	Tiempo de vida de una persona desde su nacimiento hasta un momento en particular.	Edad en años (edad exacta)
Estado Civil	Condición particular que caracteriza a una persona en lo que hace a sus vínculos personales con individuos de otro sexo.	Soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre.
Ocupación	Actividad que desempeña una persona para generar ingresos	Profesión (listado de profesiones)
Escolaridad	Grado de educación cursado o especialidad.	cursado o especialidad. Último título académico obtenido: Primaria, secundaria, Universidad

Estatus laboral	Es la clasificación del funcionario público según las normas de la entidad.	Permanente Eventual
Ingreso familiar mensual	Es el total de los ingresos de todas las personas que constituyen el grupo familiar económicamente activos.	Se describe en cantidad total aproximada.
Enfermedades	Es un tipo de alteración afecta el normal funcionamiento de una persona causándole algún malestar o condición de vulnerabilidad.	Enfermedades(listado) Hipertensión Diabetes Recibe tratamiento Si/ No Acude al médico para atención y control Si, No Toma medicamentos de forma permanente Si/ No
Hábitos alimenticios	Conjunto de hábitos adquiridos para la preparación de alimentos.	Beber agua, comer bajo en grasa, comer frutas
Estrés laboral percibido	Medición de la percepción del estrés en el entorno laboral por parte de los administrativos	Mucho, Algo, poco, nada

Frecuencia de exámenes médicos preventivos	Cuántas veces al año se realizan exámenes médicos preventivos los administrativos.	Una vez al año, dos veces al año, nunca

3.7 Caracterización y evaluación metodológica del instrumento

Caracterización del instrumento

Para la recolección de la información se diseñó una **encuesta estructurada** dirigida al personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá. El instrumento fue elaborado con base en la revisión de la literatura científica sobre promoción de la salud, salud ocupacional y bienestar laboral, así como en los objetivos específicos de la investigación.

La encuesta estuvo conformada por **33 variables**, organizadas en seis secciones temáticas que permitieron evaluar de manera integral las condiciones de salud y bienestar de los participantes.

Dimensiones del instrumento

Dimensión	Variables evaluadas
Características sociodemográficas	Sexo, edad, estado civil, escolaridad, ingreso, antigüedad laboral y cargo.
Estado de salud	Percepción del estado de salud, presencia de enfermedades crónicas y tipo de enfermedad.
Hábitos saludables	Actividad física, alimentación, horas de sueño, controles médicos, consumo de alcohol y tabaquismo.
Factores psicosociales	Carga laboral, estrés, claridad de funciones y apoyo de los superiores.
Ergonomía	Postura durante las actividades laborales.

Dimensión	Variables evaluadas
Promoción de la salud	Necesidades de capacitación, interés en participar en programas y actividades prioritarias para promover la salud.

Las preguntas fueron elaboradas utilizando diferentes escalas de medición de acuerdo con la naturaleza de cada variable, incluyendo respuestas dicotómicas, politómicas nominales y escalas ordinales tipo Likert de cinco categorías (Siempre, Frecuentemente, A veces, Rara vez y Nunca).

La aplicación del cuestionario fue individual y anónima, garantizando la confidencialidad de la información suministrada por los participantes.

Evaluación metodológica del instrumento

Con el propósito de garantizar la calidad metodológica del cuestionario, se realizó una revisión de la estructura del instrumento considerando su correspondencia con los objetivos del estudio, la claridad en la redacción de los ítems, la secuencia lógica de las preguntas y la pertinencia de las variables incluidas.

La evaluación permitió constatar que el instrumento presenta una adecuada **validez de contenido**, al cubrir las dimensiones relacionadas con el estado de salud, los hábitos saludables, los factores psicosociales y la promoción de la salud descritos en la literatura especializada. Asimismo, la organización de los ítems facilita la comprensión por parte de los participantes y favorece la obtención de información pertinente para responder a los objetivos de la investigación.

Evaluación de la confiabilidad

Como parte del proceso de evaluación psicométrica se exploró la consistencia interna de las dimensiones del cuestionario que utilizan escalas tipo Likert.

Los coeficientes obtenidos fueron los siguientes:

Dimensión	Alfa de Cronbach
Factores psicosociales	0.115
Promoción de la salud	0.243

No fue posible estimar un coeficiente de Alfa de Cronbach para la dimensión **Hábitos saludables**, debido a que sus variables corresponden a comportamientos independientes (actividad física, alimentación, sueño, controles médicos, consumo de alcohol y tabaquismo), los cuales no representan un único constructo.

Los coeficientes obtenidos reflejan una baja consistencia interna, situación que resulta esperable debido a que el instrumento fue diseñado como un **cuestionario multidimensional de caracterización** y no como una escala psicométrica destinada a medir un solo rasgo latente.

Por esta razón, el Alfa de Cronbach no constituye el indicador más apropiado para evaluar globalmente la calidad del instrumento. En este tipo de cuestionarios, la evidencia metodológica se sustenta principalmente en la adecuada definición conceptual de las variables, la coherencia entre los objetivos y los ítems, y la validez de contenido.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo: A continuación, se presentan las tablas y gráficas que responden a los objetivos planteados en este estudio.

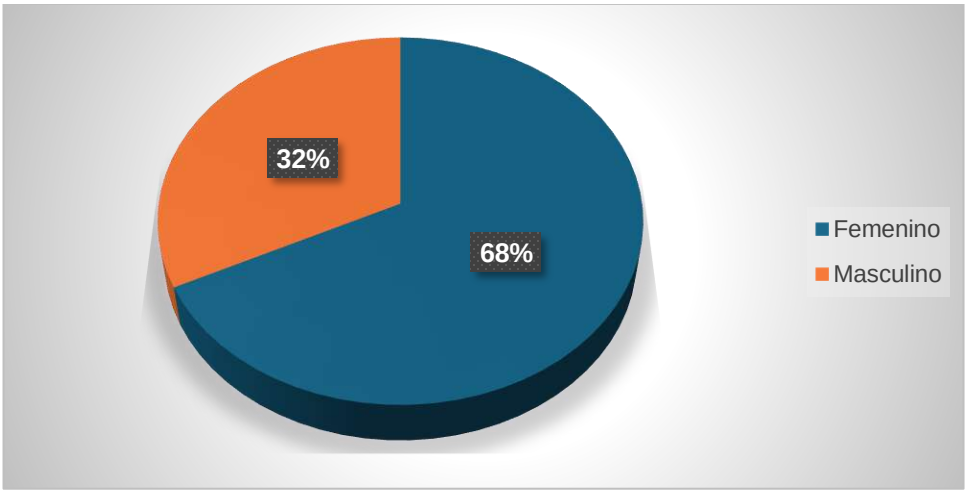
Tabla 1

Distribución porcentual por sexo del personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología; Año 2026.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	63	67.7
Masculino	30	32.3
Total	**93**	**100.0**

Figura 1

Distribución porcentual por sexo del personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología; Año 2026.



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

En esta gráfica se observa una mayor representación femenina. Del total de trabajadores administrativos, el 67,7 % corresponde al sexo femenino y el 32,3 % al sexo masculino. Estos resultados muestran que el 67.7% del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología son mujeres.

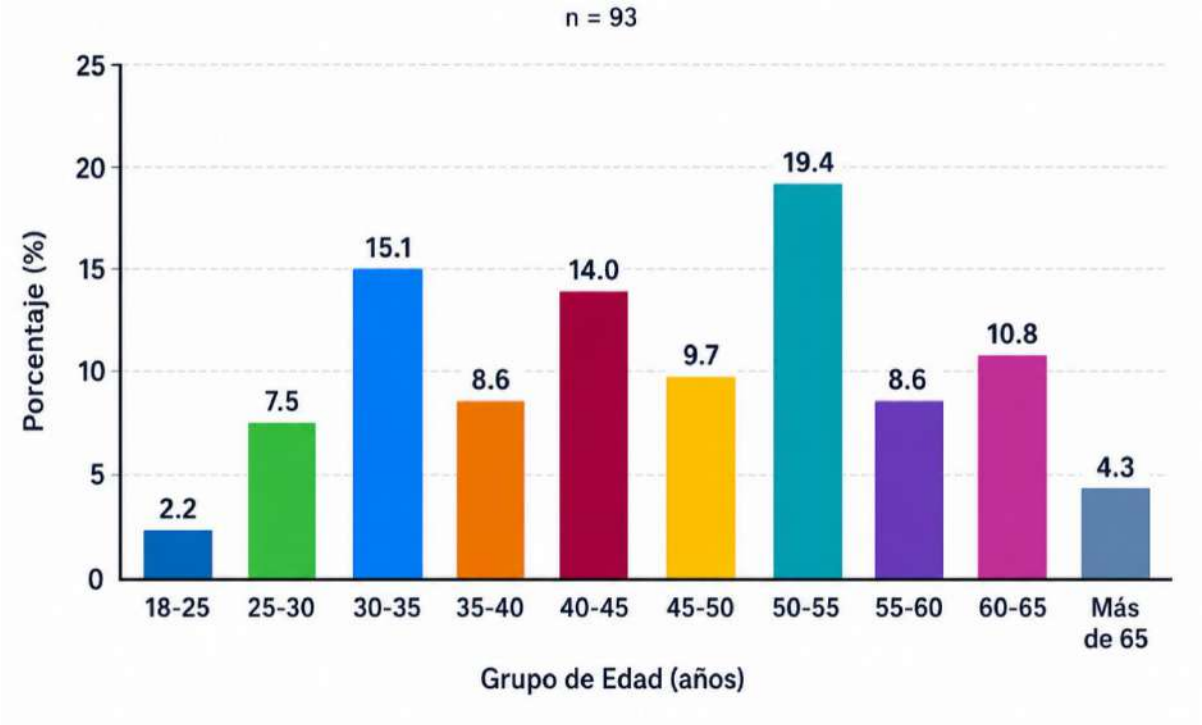
Tabla 2

Distribución porcentual del personal administrativo según grupo de edad en la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026.

Grupo de edad (años)	Frecuencia	Porcentaje (%)
18–25	2	2.2
25–30	7	7.5
30–35	14	15.1
35–40	8	8.6
40–45	13	14.0
45–50	9	9.7
50–55	18	19.4
55–60	8	8.6
60–65	10	10.8
Más de 65	4	4.3
Total	**93**	**100.0**

Figura 2

Distribución porcentual del personal administrativo según grupo de edad en la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026.



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

La distribución del personal administrativo por grupos de edad muestra lo siguiente:

La mayor proporción se concentra en el rango de **50 a 55 años**, que representa el **19,4 %** del total.

Le siguen los grupos de **30 a 35 años** con **15,1 %** y **40 a 45 años** con **14,0 %**, evidenciando una importante presencia de trabajadores con experiencia laboral consolidada.

Los grupos de **60 a 65 años** (**10,8 %**) y **45 a 50 años** (**9,7 %**) también presentan una participación significativa dentro de la estructura administrativa.

En general, los resultados muestran que el personal administrativo se concentra principalmente en edades entre los **30 y 55 años**, lo que refleja una plantilla laboral caracterizada por la experiencia y la estabilidad institucional.

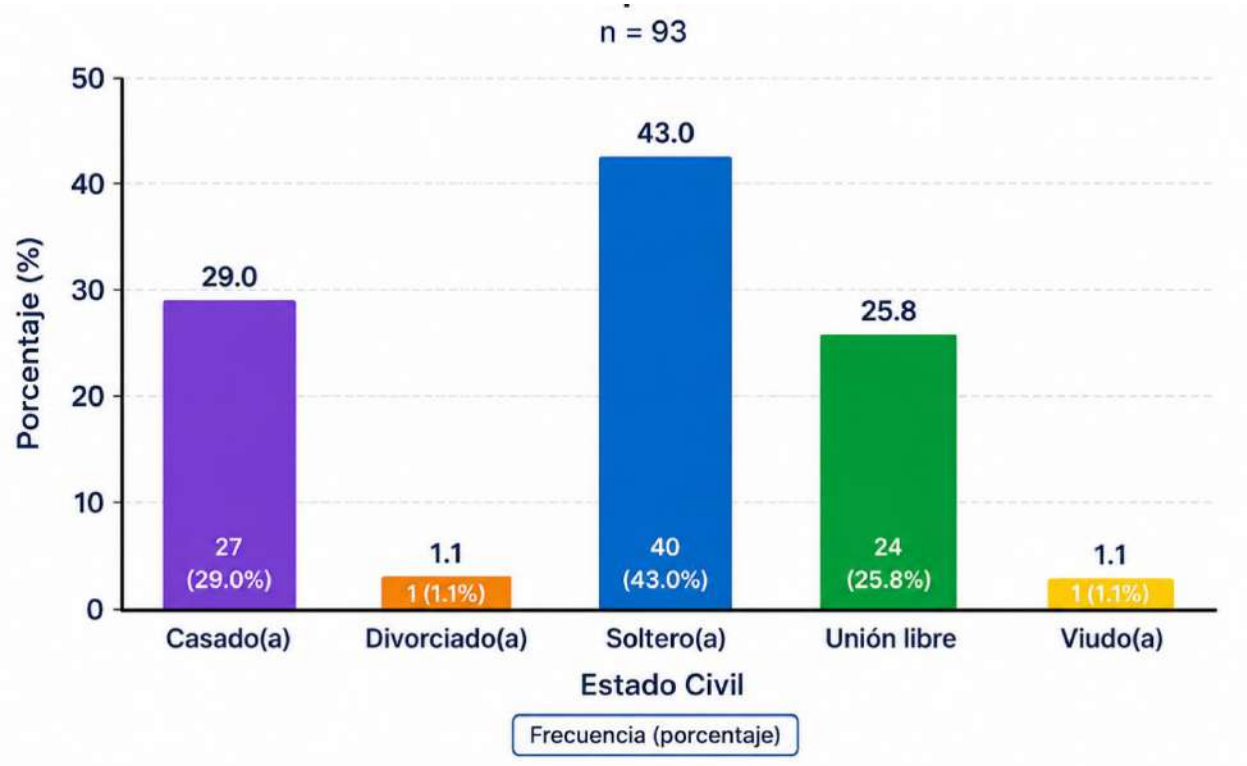
Tabla 3

Distribución porcentual del personal administrativo según estado civil en la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología en el año 2026.

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje (%)
Casado(a)	27	29.0
Divorciado(a)	1	1.1
Soltero(a)	40	43.0
Unión libre	24	25.8
Viudo(a)	1	1.1
Total	**93**	**100.0**

Figura 3

Distribución porcentual del personal administrativo según estado civil en la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología en el año 2026.



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

La figura indica que el estado civil predominante entre el personal administrativo es la **soltería**, que representa el **43,0 %** de la muestra total. Este hallazgo sugiere que casi la mitad de los trabajadores administrativos no posee unión matrimonial legal ni formalizada.

En segundo lugar, se encuentra el grupo de **casados(as)**, que representa el **29,0 %**, seguido por quienes mantienen una **unión libre**, con **25,8 %**. Por otra parte, los estados civiles de **divorciado(a)** y **viudo(a)** registran los porcentajes más bajos, con **1,1 %** cada uno, lo que refleja una escasa presencia de estas categorías dentro de la población estudiada.

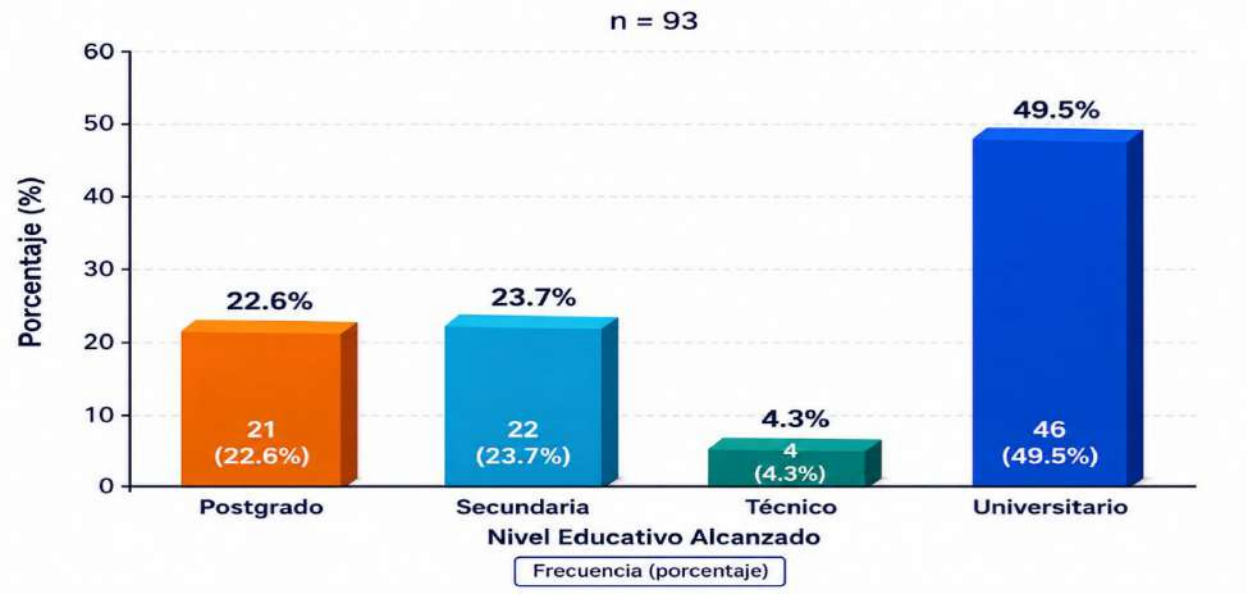
Tabla 4

Distribución Porcentual del Personal Administrativo según Nivel de Educativo alcanzado en la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, año 2026.

Nivel educativo alcanzado	Frecuencia	Porcentaje (%)
Universitario	46	49.5
Secundaria	22	23.7
Postgrado	21	22.6
Técnico	4	4.3
Total	**93**	**100.0**

Figura 4

Distribución Porcentual del Personal Administrativo según Nivel de Educativo alcanzado en la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, año 2026.



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

Se observa la mayoría del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales cuentan con grado universitario, quienes representan el 49.5% del total encuestado. Asimismo, se constató que las categorías de educación secundaria (23.7%) y estudios de postgrado (22.6%) mantienen una distribución equilibrada, dejando a la formación técnica como el nivel de menor incidencia con un 4.3%. Estos datos indica que la esta Unidad Académica opera con un personal preparado académicamente lo que contribuye a realzar el prestigio y la confianza depositada en esta Institución.

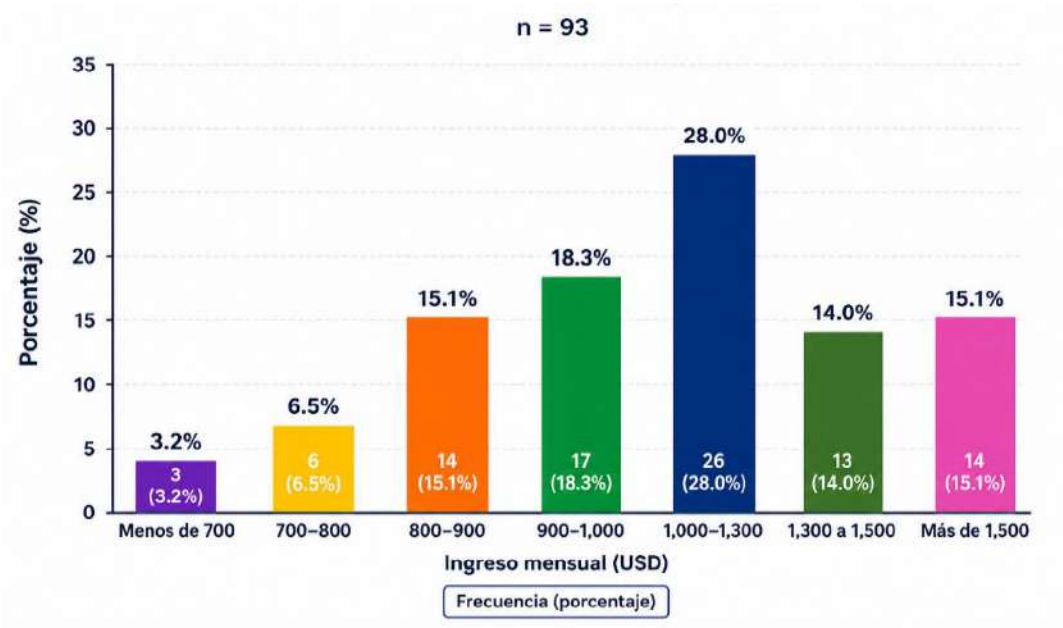
Tabla 5

Distribución salarial del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales: Año 2026.

Ingreso mensual (USD)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Menos de 700	3	3.2
700–800	6	6.5
800–900	14	15.1
900–1,000	17	18.3
1,000–1,300	26	28.0
1,300–1,500	13	14.0
Más de 1,500	14	15.1
Total	**93**	**100.0**

Figura 5

Distribución salarial del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales: Año 2026.



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

La estructura salarial muestra que el 28% de los salarios se encuentran en el intervalo de **1.000–1.300**, mientras que el 39% de los trabajadores ganan menos de 1.000 dólares, el 14% está en un rango 1,300 a 1,500 y un 15% reporto que gana más de 1,500. Estos datos sugieren una distribución salaria estable, con escasa presencia de salarios bajo.

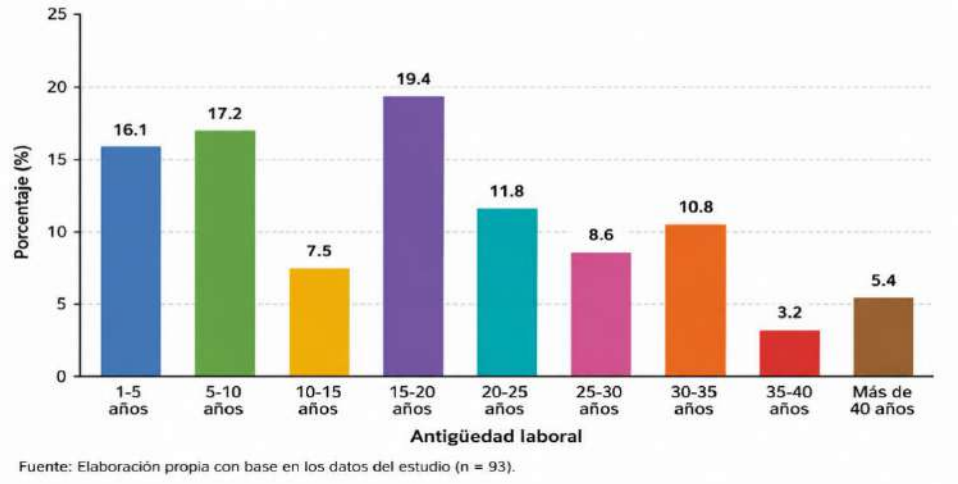
Tabla 6

Distribución porcentual del Personal Administrativo según Antigüedad laboral en la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología.

Antigüedad laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
1–5 años	15	16.1
5–10 años	16	17.2
10–15 años	7	7.5
15–20 años	18	19.4
20–25 años	11	11.8
25–30 años	8	8.6
30–35 años	10	10.8
35–40 años	3	3.2
Más de 40 años	5	5.4
Total	**93**	**100.0**

Figura 6

Distribución porcentual del Personal Administrativo según Antigüedad laboral en la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología.



Fuente: Elaboración propia con base en los datos del estudio (n = 93).

Interpretación:

El grupo con mayor representación corresponde a quienes tienen **15 a 20 años de antigüedad (19.4%)**, seguido por el rango de **5 a 10 años (17.2%)** y **1 a 5 años (16.1%)**. Esto indica que una parte importante del personal posee una experiencia laboral consolidada dentro de la institución.

Los trabajadores con menos de 10 años de servicio representan **33.3%** (16.1% + 17.2%), mientras que aquellos con más de 15 años de antigüedad suman aproximadamente **59.2%**. Esto evidencia una combinación de personal joven y personal con amplia trayectoria, lo que favorece la continuidad institucional y la transferencia de conocimientos.

A partir de los 20 años de antigüedad se observa una tendencia general a la reducción de los porcentajes, especialmente en el rango de **35 a 40 años (3.2%)**, el más bajo de todos. Esto puede estar relacionado con jubilaciones, retiros o renovación del personal.

El **5.4%** del personal tiene **más de 40 años de servicio**, lo que refleja un nivel significativo de permanencia y compromiso con la institución. Este grupo constituye una fuente importante de experiencia y conocimiento organizacional.

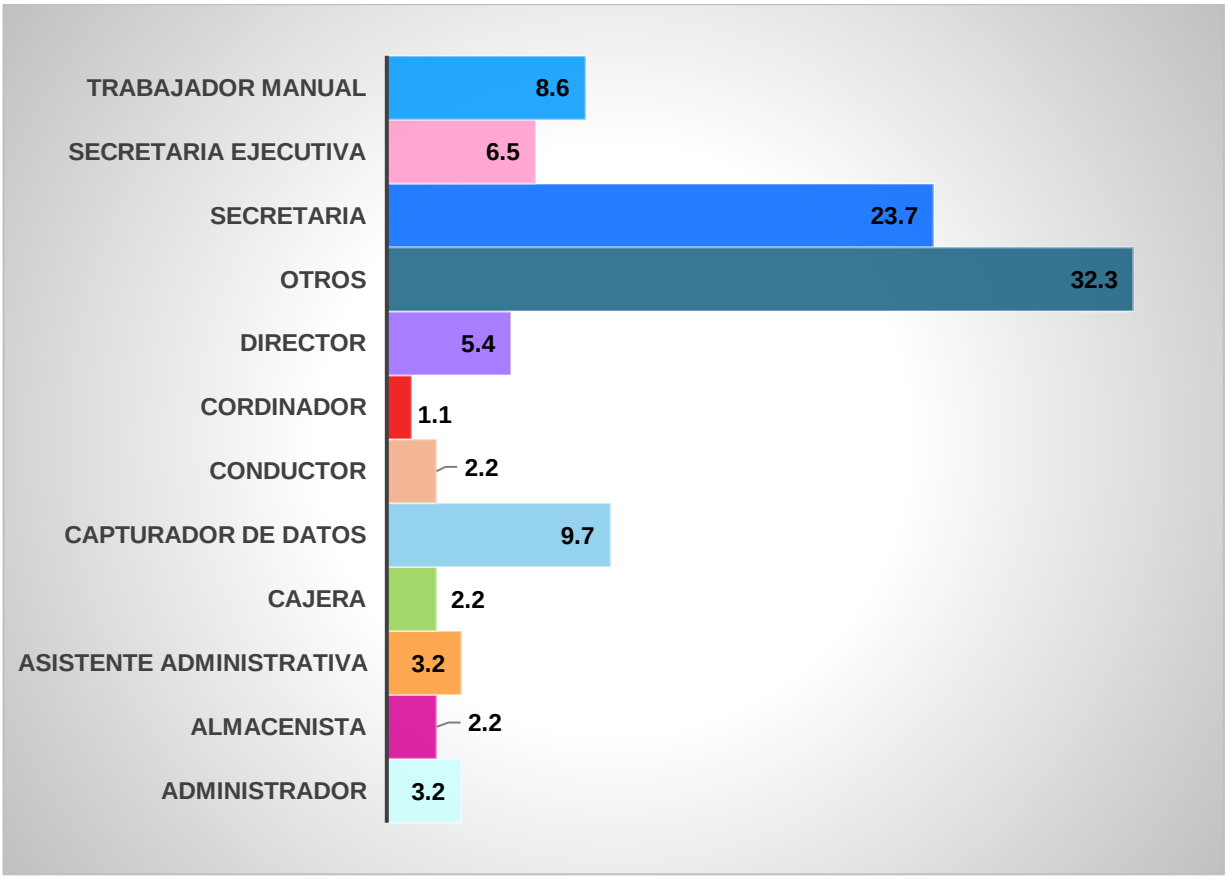
Tabla 7

Distribución porcentual del Personal Administrativo según Cargo Administrativo en la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026.

Cargo administrativo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Administrador	3	3.2
Almacenista	2	2.2
Asistente Administrativa	3	3.2
Cajera	2	2.2
Capturador de Datos	9	9.7
Conductor	2	2.2
Coordinador	1	1.1
Director	5	5.4
Otros	30	32.3
Secretaria	22	23.7
Secretaria Ejecutiva	6	6.5
Trabajador Manual	8	8.6
Total	**93**	**100.0**

Figura 7

Distribución porcentual del Personal Administrativo según Cargo Administrativo en la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026.



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

El mayor porcentaje lo encontramos en la categoría “Otros" (32.3%), En esta categoría se agruparon la mayoría de los cargos técnicos tales como (plomero, ayudante general, albañil entre otros. También se puede observar un alto porcentaje de secretarias (23.7%), lo que indica que casi una cuarta parte del personal ocupa cargos de secretaria, lo que sugiere que dentro de esta unidad existe mayormente funciones de apoyo administrativo y gestión documental las cuales ocupan un papel fundamental en la facultad. Los Capturadores de Datos representan el 9.7%, Esto evidencia una necesidad significativa de procesamiento y registro de información académica y

administrativa. Los Trabajadores Manuales constituyen el 8.6%, refleja la necesidad de mantenimiento, logística y servicios generales dentro de la facultad, director (5.4%), Administrador (3.2%) y Coordinador (1.1%). Esto es consistente con una estructura organizacional donde la mayoría del personal realiza funciones operativas y de apoyo. Cajeras, Conductores y Almacenistas representan cada uno el 2.2%, son funciones necesarias para la operación institucional, pero requieren menos personal.

Objetivo No. 2: Describir el estado de salud del Personal Administrativo de la Facultad Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología.

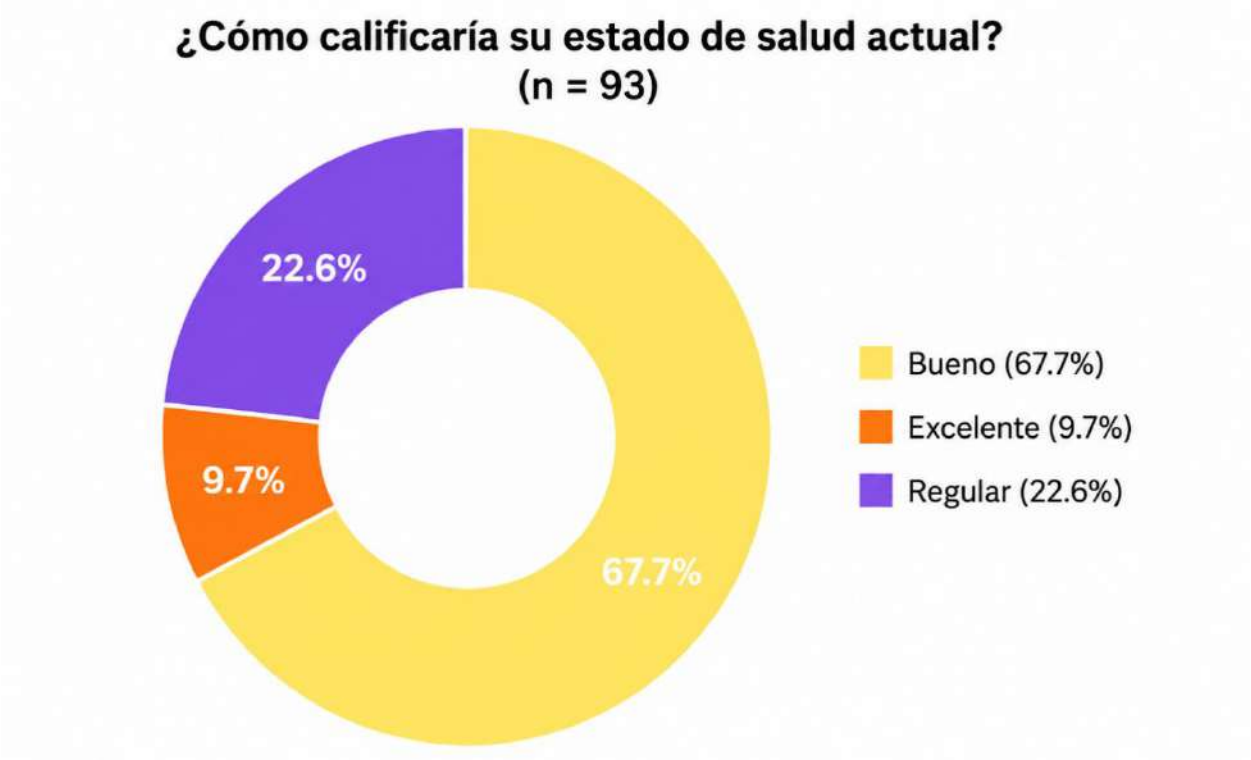
Tabla 8

Distribución porcentual del Estado de Salud del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026.

¿Cómo calificaría su estado de salud actual?	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Excelente	9	9.7
Bueno	63	67.7
Regular	21	22.6
Total	**93**	**100.0**

Figura 8

Distribución porcentual del Estado de Salud del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026.



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

En términos generales, el estado de salud del personal administrativo es positivo, ya que el 77.4% lo califica entre bueno y excelente. Sin embargo, el 22.6% que reporta una salud regular representa un grupo que podría beneficiarse de estrategias institucionales orientadas a mejorar su bienestar físico y mental, con el objetivo de incrementar la proporción de personal que percibe su salud como excelente.

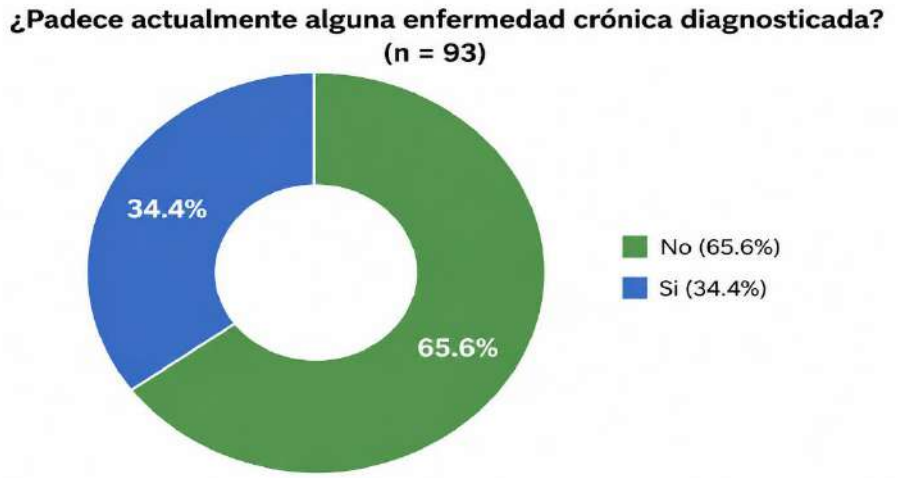
Tabla 9

Distribución porcentual del Estado de Salud del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026.

¿Padece actualmente alguna enfermedad crónica diagnosticada?	*Frecuencia*	*Porcentaje (%)*
No	*61*	*65.6*
Sí	*32*	*34.4*
Total	***93***	***100.0***

Figura 9

Distribución porcentual del Estado de Salud del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026.



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

La gráfica muestra que el **65.6%** del personal administrativo respondió **"No"**, mientras que el **34.4%** respondió **"Sí"** a la pregunta sobre si padece actualmente alguna enfermedad crónica diagnosticada.

Estos resultados indican que la mayoría del personal administrativo no presenta enfermedades crónicas diagnosticadas. Sin embargo, aproximadamente **uno de cada tres**

colaboradores (34.4%) reporta padecer una enfermedad crónica, lo que representa una proporción considerable dentro de la población estudiada. Dado que la presencia de enfermedades crónicas en el Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología representa un 34% esto nos indica que es un porcentaje alto esto puede influir en la calidad de vida, el desempeño laboral y la necesidad de atención médica continua, por lo cual es importante que la institución promueva programas de prevención, seguimiento médico periódico y actividades orientadas a la promoción de estilos de vida saludables.

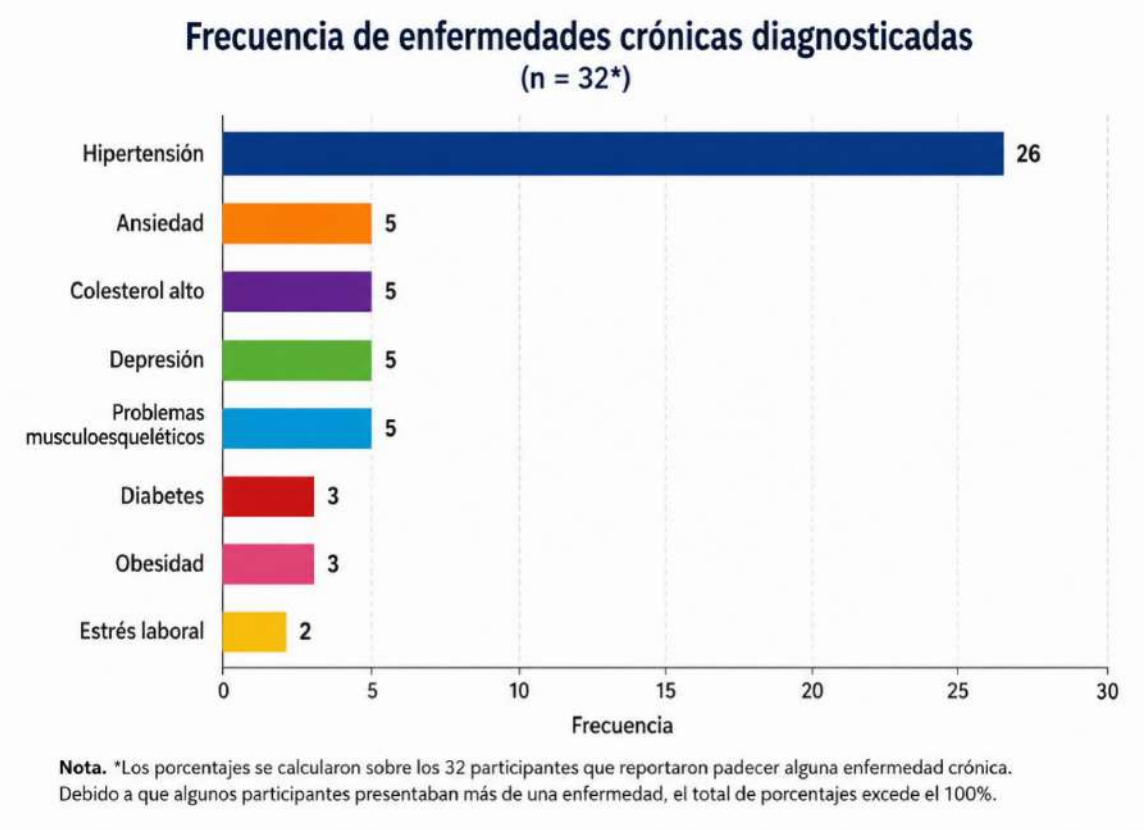
Tabla 10

Enfermedades más frecuentes reportadas por el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026

Enfermedad crónica	Frecuencia	Porcentaje (%)
Hipertensión	26	81.3
Ansiedad	5	15.6
Colesterol alto	5	15.6
Depresión	5	15.6
Problemas musculoesqueléticos	5	15.6
Diabetes	3	9.4
Obesidad	3	9.4
Estrés laboral	2	6.3

Figura 10

Enfermedades más frecuentes reportadas por el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

La gráfica muestra las enfermedades y condiciones de salud más comunes reportadas por el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología. Se observa que la **hipertensión arterial** es la condición predominante, con **26 casos**, representando una frecuencia considerablemente mayor que el resto de las enfermedades registradas. Este resultado evidencia que la hipertensión constituye el principal problema de salud dentro de la población estudiada.

En un segundo nivel de frecuencia se encuentran la **ansiedad**, la **depresión**, los **problemas musculoesqueléticos** y el **colesterol alto**, cada uno con **5 casos**. Estas condiciones pueden estar

relacionadas con factores como el estrés laboral, hábitos de vida sedentarios y la carga física o emocional asociada a las funciones administrativas.

Por otra parte, la **obesidad** y la **diabetes** registran **3 casos** cada una, mientras que el **estrés laboral** presenta la menor frecuencia con **2 casos** reportados. Aunque estas cifras son inferiores, continúan siendo relevantes debido a su impacto potencial en la salud y el bienestar de los trabajadores.

En términos generales, los resultados sugieren la necesidad de fortalecer programas institucionales orientados a la **prevención y control de enfermedades cardiovasculares**, especialmente la hipertensión, así como iniciativas de promoción de estilos de vida saludables, actividad física regular, alimentación balanceada y atención a la salud mental del personal administrativo. Estos esfuerzos podrían contribuir a mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de los colaboradores.

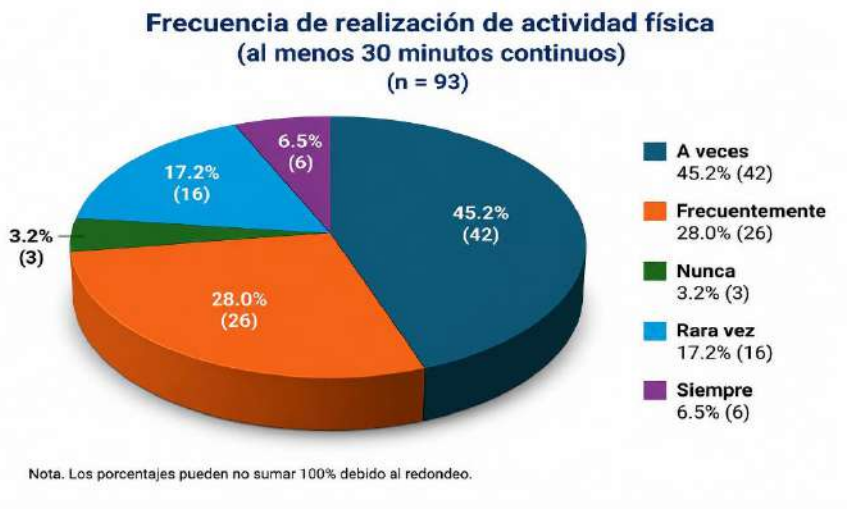
Objetivo No. 3: Identificar hábitos y estilos de vida relacionados con la salud.

Tabla 11

Distribución porcentual de la realización de actividad física del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología. Año 2026.

Frecuencia de actividad física	*Frecuencia*	*Porcentaje (%)*
Siempre	*6*	*6.5*
Frecuentemente	*26*	*28.0*
A veces	*42*	*45.2*
Rara vez	*16*	*17.2*
Nunca	*3*	*3.2*
Total	*93*	*100.0*

Figura 11
Distribución porcentual de la realización de actividad física del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología. Año 2026



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

Los resultados muestran que la mayoría del personal administrativo (**73.2%**) realiza actividad física **solo a veces o frecuentemente**, mientras que únicamente un **6.5%** la práctica de forma constante. Esto sugiere que, aunque existe interés por mantenerse activo, predominan hábitos de ejercicio poco regulares. Además, el **20.4%** de los participantes (rara vez y nunca) presenta niveles bajos de actividad física, lo que podría asociarse con mayores riesgos de enfermedades crónicas, sobrepeso, estrés y problemas cardiovasculares.

Tabla 12

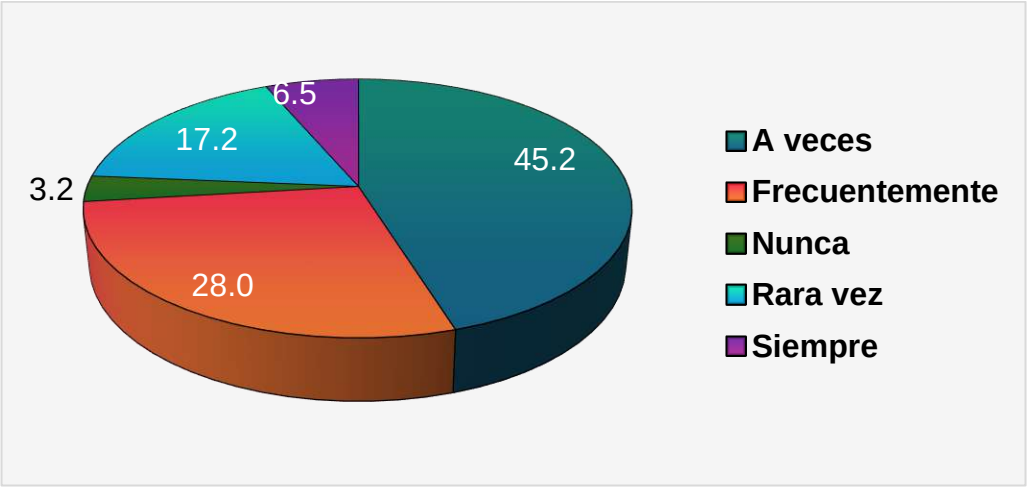
Distribución porcentual según la frecuencia con la cual el Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales consume frutas y verduras. Año 2026.

Frecuencia de consumo	***Frecuencia***	***Porcentaje (%)***
Siempre	*10*	*10.8*
Frecuentemente	*47*	*50.5*
A veces	*34*	*36.6*
Rara vez	*1*	*1.1*
Nunca	*1*	*1.1*
Total	***93***	***100.0***

Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Figura 12

Distribución porcentual según la frecuencia con la cual el Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales consume frutas y verduras. Año 2026.



Interpretación:

La gráfica muestra la frecuencia con la que el personal administrativo consume frutas y verduras. De los 93 participantes, **47 personas (50.5%)** indicaron que las consumen **frecuentemente**, constituyendo la categoría con mayor representación. Esto sugiere que más de la mitad del personal mantiene hábitos alimentarios relativamente saludables al incorporar estos alimentos de manera regular en su dieta.

Por otro lado, **34 personas (36.6%)** señalaron que consumen frutas y verduras **a veces**, lo que indica que, aunque estos alimentos forman parte de su alimentación, su ingesta no es constante. Este grupo representa una oportunidad para promover estrategias de educación nutricional que favorezcan un consumo más frecuente.

Asimismo, **10 personas (10.8%)** manifestaron que **siempre** consumen frutas y verduras, reflejando que siguen las recomendaciones nutricionales. En contraste, solo **1.1%** de los encuestados indicó que **nunca** las consume y otro **1.1%** señaló que lo hace **rara vez**, porcentajes muy bajos que evidencian una limitada presencia de hábitos alimentarios inadecuados dentro de la población estudiada.

Objetivo 3.1: Identificar hábitos y estilos de vida relacionados con la salud.

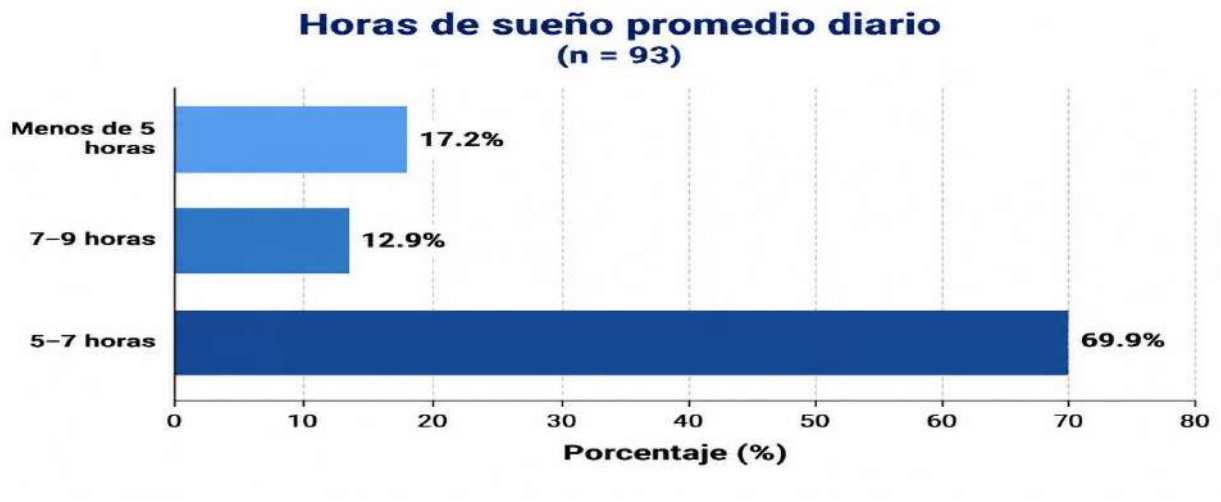
Tabla 13

Distribución de las horas de sueño promedio diarias del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026.

Horas de sueño promedio diario	Frecuencia	Porcentaje (%)
7–9 horas	12	12.9
5–7 horas	65	69.9
Menos de 5 horas	16	17.2
Total	**93**	**100.0**

Figura 13

Distribución de las horas de sueño promedio diarias del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026.



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

Los resultados evidencian que la mayoría del personal administrativo duerme entre 5 y 7 horas por noche. Aunque este rango puede ser suficiente para algunas personas, se encuentra en el

límite inferior de las recomendaciones internacionales, que sugieren entre 7 y 9 horas de sueño para adultos.

Además, casi una quinta parte de los participantes duerme menos de 5 horas diarias, situación que puede aumentar el riesgo de fatiga, disminución del rendimiento laboral, problemas de concentración y afectaciones en la salud física y emocional.

Por otro lado, solo una minoría (12.9%) alcanza el rango recomendado de 7 a 9 horas de sueño, lo que sugiere que gran parte del personal podría no estar obteniendo un descanso óptimo.

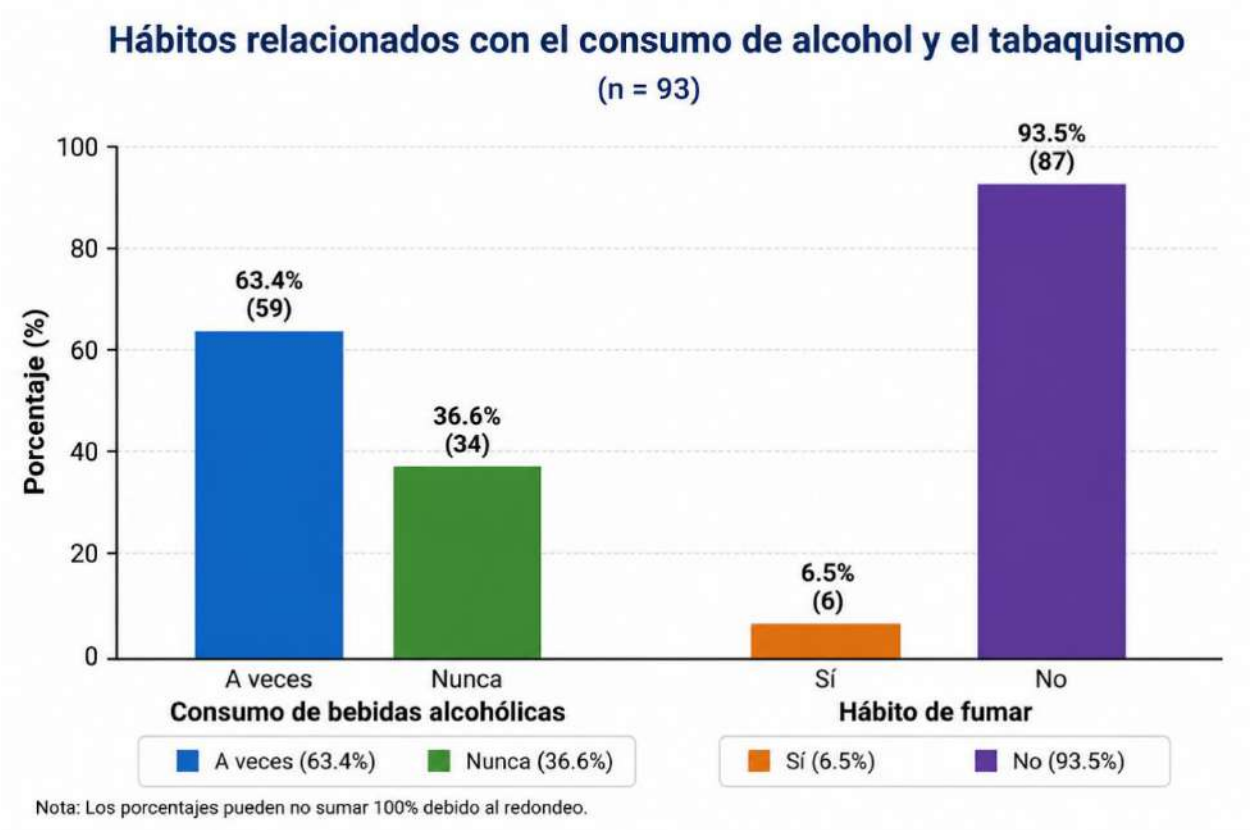
Tabla 14

Consumo de bebidas alcohólicas y tabaco del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026.

Categoría	Consumo de bebidas alcohólicas n (%)	Hábito de fumar n (%)
A veces / Sí	**59 (63.4%)**	**6 (6.5%)**
Nunca / No	**34 (36.6%)**	**87 (93.5%)**
Total	**93 (100.0%)**	**93 (100.0%)**

Figura 14

Consumo de bebidas alcohólicas y tabaco del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026.



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

El cuadro evidencia diferencias importantes entre el consumo de bebidas alcohólicas y el hábito de fumar en el personal administrativo. Mientras que **59 personas (63.4%)** manifestaron consumir bebidas alcohólicas al menos ocasionalmente, solo **6 personas (6.5%)** indicaron fumar. Por otro lado, **87 personas (93.5%)** señalaron que no fuman, mientras que **34 personas (36.6%)** indicaron que nunca consumen bebidas alcohólicas.

Estos resultados sugieren que el consumo de alcohol es una práctica más frecuente que el tabaquismo entre los colaboradores administrativos. Sin embargo, el tabaquismo presenta una

prevalencia muy baja, lo que constituye un aspecto favorable para la salud de esta población. Asimismo, aunque una proporción considerable consume bebidas alcohólicas de forma ocasional, la mayoría no reporta un consumo frecuente, lo que podría indicar patrones de consumo moderados.

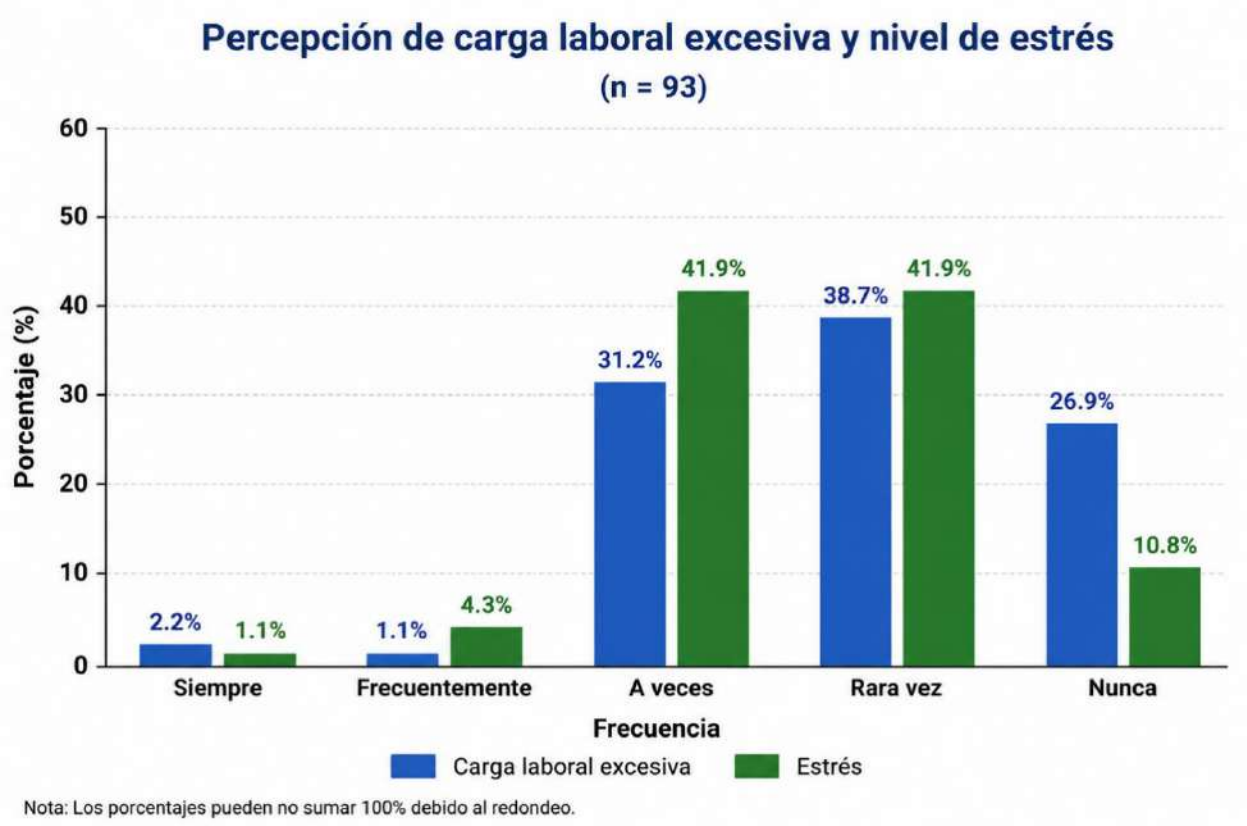
Tabla 15

Frecuencia de percepción de estrés y carga laboral excesiva en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026.

Frecuencia	*Carga laboral excesiva n (%)*	*Estrés n (%)*
Siempre	*2.2*	*1.1*
Frecuentemente	*1.1*	*4.3*
A veces	*31.2*	*41.9*
Rara vez	*38.7*	*41.9*
Nunca	*26.9*	*10.8*
Total	***100.0***	***100.0***

Figura 15

Frecuencia de percepción de estrés y carga laboral excesiva en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026.



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

La gráfica muestra la frecuencia con que el personal administrativo percibe **estrés** y **carga laboral excesiva**.

El **41.9%** de los encuestados indicó que **a veces** experimenta estrés, mientras que otro **41.9%** señaló que **rara vez** percibe una carga laboral excesiva.

Un **38.7%** manifestó que **rara vez** experimenta estrés, lo que sugiere que para una parte importante del personal estas situaciones no son constantes.

Sin embargo, el **31.2%** reportó que **a veces** enfrenta una carga laboral excesiva, evidenciando que una proporción considerable del personal percibe períodos de sobrecarga de trabajo.

El **26.9%** indicó que **nunca** experimenta estrés, mientras que solo el **10.8%** señaló que **nunca** percibe una carga laboral excesiva.

Las categorías **frecuentemente** y **siempre** presentan porcentajes bajos para ambas variables (entre 1.1% y 4.3%), lo que indica que pocos trabajadores experimentan estrés o exceso de carga laboral de manera continua.

Objetivo 2: Condiciones organizacionales.

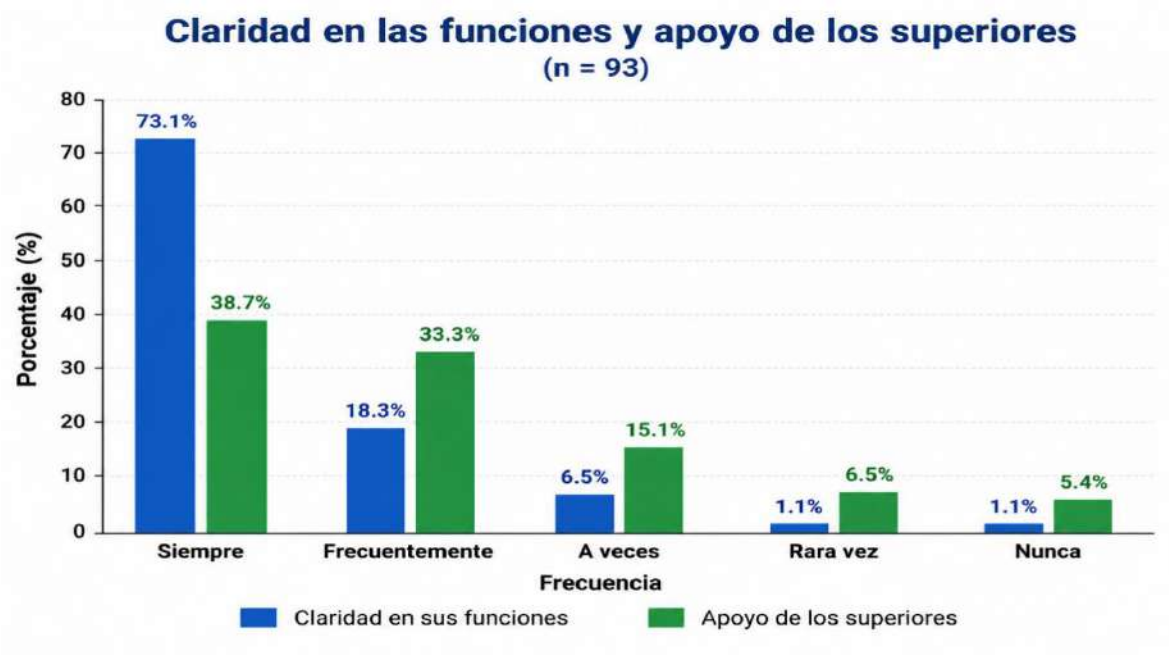
Tabla 16

Distribución Porcentual de la claridad de sus funciones y el apoyo que recibe el Personal Administrativa de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026.

Frecuencia	Tiene claridad en sus funciones n (%)	Apoyo de los superiores n (%)
Siempre	73.1	38.7
Frecuentemente	18.3	33.3
A veces	6.5	15.1
Rara vez	1.1	6.5
Nunca	1.1	5.4
Total	100.0	100.0

Figura 16

Distribución Porcentual de la claridad de sus funciones y el apoyo que recibe el Personal Administrativa de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026.



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

Los resultados muestran que la percepción sobre la claridad en las funciones es altamente favorable, ya que el 73.1% de los participantes indicó que siempre tiene claridad respecto a sus responsabilidades laborales, mientras que el 18.3% manifestó que la tiene frecuentemente. Solo un reducido porcentaje señaló experimentar claridad a veces (6.5%), rara vez (1.1%) o nunca (1.1%).

En cuanto al apoyo de los superiores, el 38.7% de los participantes manifestó recibirlo siempre, seguido del 33.3% que indicó recibirlo frecuentemente. Además, el 15.1% reportó contar con este apoyo a veces, mientras que el 6.5% y el 5.4% señalaron recibir apoyo rara vez y nunca, respectivamente.

Objetivo 2 Ergonomía

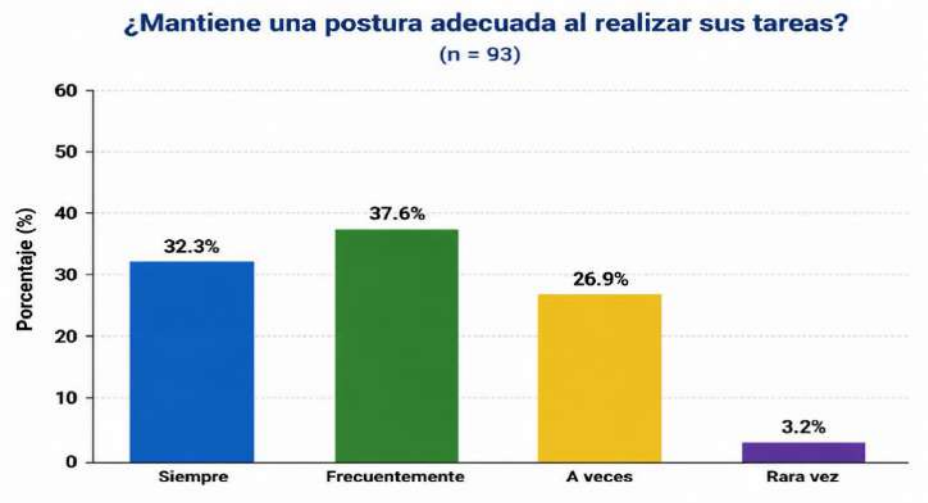
Tabla 17

Frecuencia con la que el personal administrativo mantiene una postura adecuada al realizar sus tareas

Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	30	32.3
Frecuentemente	35	37.6
A veces	25	26.9
Rara vez	3	3.2
Nunca	0	0.0
Total	**93**	**100.0**

Figura 17

Frecuencia con la que el personal administrativo mantiene una postura adecuada al realizar sus tareas



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

Se observa que el **37.6%** de los encuestados indicó que **frecuentemente** mantiene una postura adecuada, mientras que el **32.3%** manifestó que lo hace **siempre**. Esto significa que cerca del **70%** del personal adopta hábitos posturales adecuados de manera regular, lo que representa un aspecto favorable para la prevención de trastornos musculoesqueléticos.

Por otro lado, el **26.9%** señaló que solo mantiene una postura adecuada **a veces**, y un **3.2%** indicó que lo hace **raras veces**. Estos resultados evidencian que aproximadamente tres de cada diez colaboradores no mantienen constantemente una postura correcta, situación que podría aumentar el riesgo de molestias físicas, dolores musculares y problemas ergonómicos asociados al trabajo.

En general, los resultados sugieren una tendencia positiva en cuanto a las prácticas posturales del personal administrativo; sin embargo, es recomendable fortalecer las estrategias de capacitación en ergonomía, higiene postural y adecuación de los puestos de trabajo para promover una adopción más constante de posturas saludables durante la jornada laboral.

Objetivo Específico 2

Identificar necesidades prioritarias de promoción y prevención de la salud.

Sección 11. Acciones preventivas.

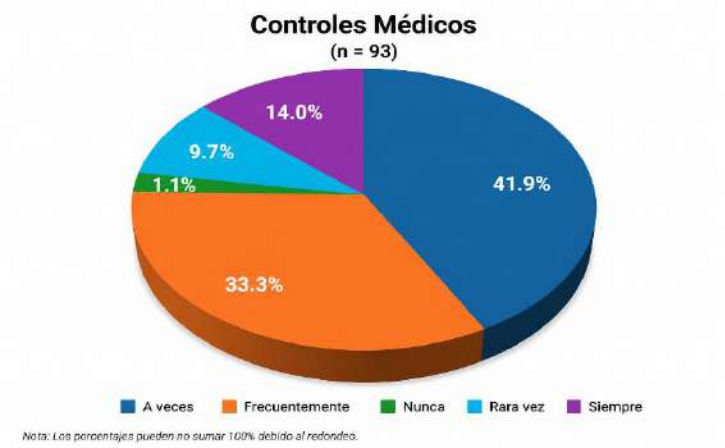
Tabla 18

Frecuencia de realización de análisis médicos en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026.

Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	13	14.0
Frecuentemente	31	33.3
A veces	39	41.9
Rara vez	9	9.7
Nunca	1	1.1
Total	**93**	**100.0**

Figura 18

Frecuencia de realización de análisis médicos en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología: Año 2026.



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

La gráfica muestra la frecuencia con que el personal administrativo se realiza análisis médicos. Los resultados indican que la categoría predominante es “A veces” (41.9%), seguida de

“Frecuentemente” (33.3%). En menor proporción se encuentran “Siempre” (14.0%) y “Rara vez” (9.7%), mientras que “Nunca” (1.1%) representa el porcentaje más bajo.

En conjunto, 75.2% del personal se realiza análisis médicos al menos con cierta regularidad (“A veces” y “Frecuentemente”), lo que sugiere una práctica relativamente extendida de control preventivo. Sin embargo, el hecho de que solo 14.0% lo haga siempre indica que la adherencia sistemática a los chequeos médicos aún es limitada.

Además, aunque el porcentaje de quienes nunca se realizan análisis médicos es muy bajo (1.1%), el grupo que lo hace rara vez (9.7%) merece atención, ya que podría beneficiarse de estrategias institucionales de promoción y seguimiento de la salud ocupacional.

Tabla 19

Identificación de Actividades principales según grupo de edad, para mejorar la Salud del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales Exactas y Tecnología: Año 2026.

Edad	Alimentación saludable	Actividad física	Estrés	Higiene postural	Prevención de enfermedades crónicas	Salud mental	Ergonomía
18–25	2	2	2	2	2	1	2
25–30	5	5	5	1	4	5	2
30–35	6	8	11	9	4	10	7
35–40	6	6	6	6	5	7	3
40–45	8	7	9	4	4	8	3
45–50	9	8	6	4	2	6	4
50–55	14	15	11	6	10	10	6
55–60	5	4	7	4	5	7	3
60–65	7	6	5	6	6	7	4
Más de 65	3	4	2	1	0	3	2
Total	**65**	**65**	**64**	**43**	**42**	**64**	**36**

Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Interpretación:

El cuadro evidencia las actividades que el personal administrativo considera prioritarias para fortalecer la promoción de la salud y el bienestar dentro de la institución. Los resultados

muestran que las actividades más mencionadas corresponden a **alimentación saludable** y **actividad física**, ambas con una frecuencia total de 65 respuestas, lo que refleja el interés del personal en adoptar hábitos que contribuyan a la prevención de enfermedades y al mejoramiento de su calidad de vida.

Asimismo, las dimensiones de **manejo del estrés** y **salud mental** registran 64 respuestas cada una, indicando que los colaboradores reconocen la importancia de atender los factores psicosociales presentes en el entorno laboral y de implementar estrategias que favorezcan el equilibrio emocional y reduzcan los niveles de tensión asociados al trabajo.

Por otro lado, la **higiene postural** (43 respuestas), la **prevención de enfermedades crónicas** (42 respuestas) y la **ergonomía** (36 respuestas) presentan menores frecuencias. Sin embargo, estos resultados no disminuyen su relevancia, ya que constituyen aspectos fundamentales para prevenir trastornos musculoesqueléticos, reducir riesgos ocupacionales y promover un ambiente laboral más seguro y saludable.

En cuanto a la distribución por edad, se observa una mayor participación de los grupos comprendidos entre **50 y 55 años**, seguidos por los grupos de **45 a 50 años** y **40 a 45 años**, lo que sugiere que el personal de mayor edad muestra una mayor preocupación e interés por la implementación de actividades relacionadas con la promoción de la salud.

Objetivo Específico 3: Proponer un programa integral de promoción de la salud.

Tabla 20

Participación del Personal Administrativo en Programas de Promoción de la Salud Organizados por la Facultad: Año 2026.

Participaría en programas de promoción de la salud organizados por la Facultad	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	81	87.1
No	12	12.9
Total	93	100.0

Interpretación:

Los resultados muestran una alta disposición del personal administrativo para participar en programas de promoción de la salud organizados por la Facultad. Del total de 93 encuestados, **81 personas (87.1%)** manifestaron que **sí participarían** en este tipo de actividades, mientras que únicamente **12 personas (12.9%)** indicaron que **no participarían**.

Estos hallazgos reflejan un marcado interés por parte del personal en iniciativas orientadas al cuidado y mejoramiento de la salud, lo que evidencia una actitud favorable hacia la adopción de hábitos saludables y la prevención de enfermedades. La elevada aceptación de estos programas constituye una oportunidad para que la Facultad implemente estrategias de promoción de la salud, ya que es probable que cuenten con una amplia participación y un impacto positivo en el bienestar de los colaboradores.

En términos generales, los resultados sugieren que existe una base sólida para desarrollar actividades de educación para la salud, actividad física, manejo del estrés, alimentación saludable y prevención de enfermedades, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad de vida y el bienestar laboral del personal administrativo.

Tabla 21

Actividades sugeridas por el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, para mejorar el entorno laboral: Año 2026.

Actividad	Frecuencia	Porcentaje (%)
Actividad física	40	43.0
Pausas activas	30	32.3
Talleres educativos	28	30.1
Controles médicos preventivos	25	26.9
Campañas de vacunación	25	26.9
Charlas psicológicas	16	17.2
Yoga	10	10.8
Charlas médicas	8	8.6

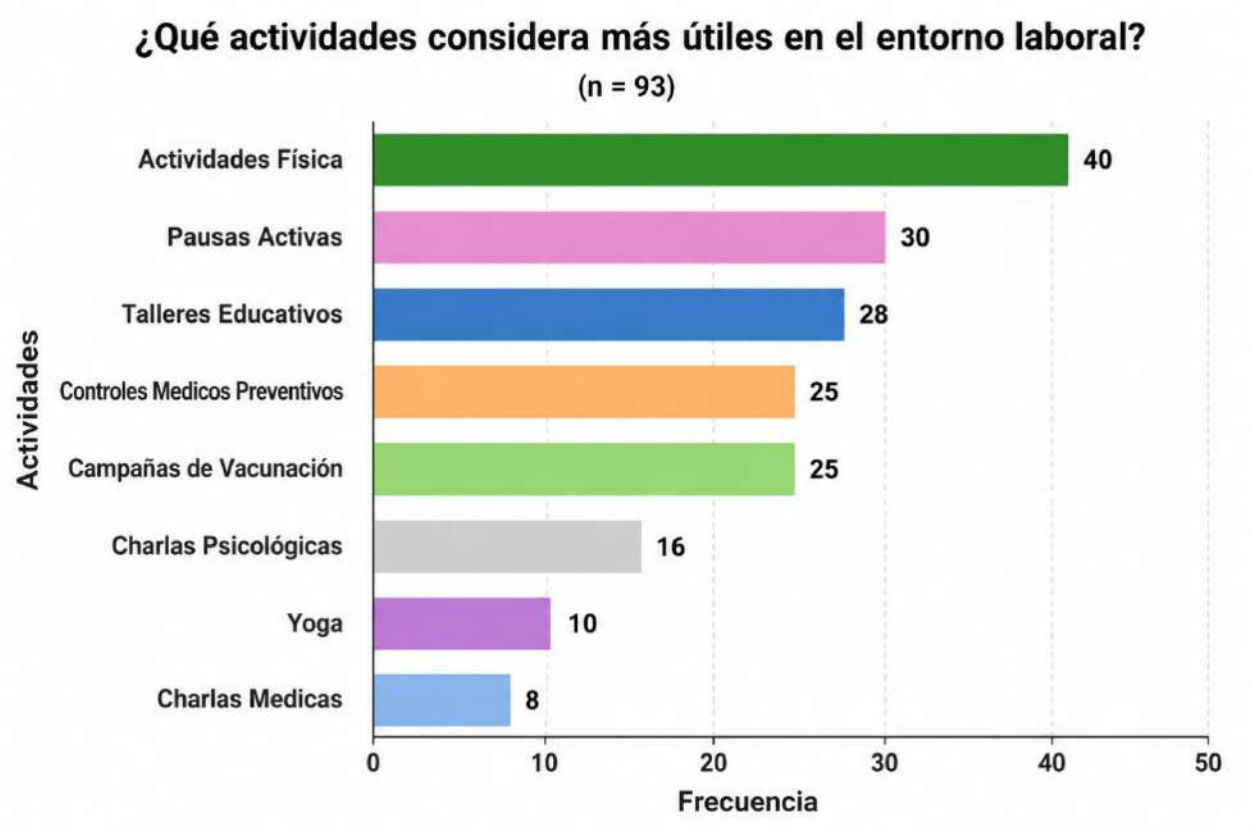
Interpretación:

La gráfica muestra las actividades que el personal administrativo considera más importantes para implementar con el fin de fortalecer el bienestar y mejorar el entorno laboral en la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología.

Los resultados indican que la **actividad física** es la opción más mencionada, con **40 respuestas**, lo que evidencia el interés del personal en promover hábitos saludables, reducir el sedentarismo y mejorar su condición física. Le siguen las **pausas activas** con **30 menciones**, destacando la necesidad de incorporar espacios breves de movimiento durante la jornada laboral para disminuir la fatiga física y mental.

Figura 21

Actividades sugeridas por el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, para mejorar el entorno laboral: Año 2026.



Fuente: Encuesta realizada el personal Administrativo en el mes de mayo de 2026.

Los **talleres educativos** ocupan el tercer lugar con **28 respuestas**, reflejando el interés en recibir capacitación sobre temas relacionados con la salud y el bienestar. Asimismo, las **campañas de vacunación** y los **controles médicos preventivos** obtuvieron **25 menciones cada uno**, lo que demuestra la preocupación del personal por la prevención de enfermedades y el monitoreo periódico de su estado de salud.

4. Propuesta General.

Título: *Programa Integral de Promoción de la Salud y Bienestar Laboral para el Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología.*

Objetivo General:

Promover estilos de vida saludables y fortalecer el bienestar físico, mental y social del personal administrativo mediante la implementación de estrategias de promoción de la salud, prevención de enfermedades y mejora del entorno laboral.

Duración sugerida: 12 meses.

Población beneficiaria: 93 colaboradores administrativos de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología.

Presentación de una Propuesta de Mejora					
Hallazgo	Evidencia	Problema identificado	Objetivo	Acción de mejora	Indicador
Presencia de estrés laboral y necesidad de apoyo emocional	El manejo del estrés y la salud mental fueron temas prioritarios señalados por los participantes	El estrés puede afectar el bienestar físico, emocional y el desempeño laboral	Fortalecer la salud mental y el bienestar emocional del personal	Implementar talleres de manejo del estrés, inteligencia emocional y pausas activas	% de participantes que reportan disminución del estrés
Insuficiente práctica de actividad física	Una proporción importante realiza actividad física de forma ocasional o no la practica regularmente	Incrementa el riesgo de enfermedades crónicas y sedentarismo	Promover estilos de vida activos y saludables	Organizar jornadas deportivas, caminatas y programas de ejercicio laboral	% de colaboradores que realizan actividad física regularmente
Necesidad de mejorar hábitos alimentarios	La alimentación saludable fue una de las actividades más solicitadas	Los hábitos alimentarios inadecuados favorecen enfermedades crónicas	Fomentar una alimentación saludable	Realizar campañas nutricionales y talleres de alimentación saludable	% de participantes que mejoran sus hábitos alimentarios
Presencia de enfermedades crónicas en parte del personal	Se identificaron casos de hipertensión, diabetes y otras enfermedades crónicas	Riesgo de complicaciones de salud y disminución de la calidad de vida	Promover la prevención y el control de enfermedades crónicas	Jornadas de evaluación médica y seguimiento preventivo	Número de participantes evaluados periódicamente
Deficiencias en ergonomía e higiene postural	No todos los colaboradores mantienen siempre una postura adecuada durante el trabajo	Aumenta el riesgo de trastornos musculoesqueléticos	Mejorar las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo	Capacitaciones sobre ergonomía y adecuación de estaciones de trabajo	% de colaboradores capacitados en ergonomía
Horas de sueño insuficientes en algunos colaboradores	Parte del personal no cumple con las horas recomendadas de descanso	Puede afectar la productividad y el bienestar general	Promover hábitos de descanso saludables	Charlas educativas sobre higiene del sueño y bienestar integral	% de colaboradores que reportan dormir entre 7 y 8 horas diarias
Alta disposición para participar en programas de salud	El 87.1% manifestó interés en participar en programas de promoción de la salud	Oportunidad para fortalecer acciones institucionales	Incrementar la participación en actividades de promoción de la salud	Implementar un Programa Integral de Promoción de la Salud	Tasa de participación en las actividades programadas
Necesidad de fortalecer el clima y bienestar laboral	Los participantes sugirieron actividades orientadas al bienestar integral	Un entorno laboral poco favorable puede afectar la satisfacción laboral	Mejorar el entorno laboral y la calidad de vida de los colaboradores	Actividades de integración, recreación y bienestar laboral	Nivel de satisfacción laboral del personal

La investigación permitió identificar aspectos relevantes relacionados con el estado de salud, los hábitos de vida y las condiciones laborales del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología. Los resultados evidencian que, aunque la mayoría de los colaboradores percibe su estado de salud como bueno, existen factores de riesgo que pueden afectar su bienestar a mediano y largo plazo. Por tanto, en términos generales se concluyó lo siguiente:

- El 67% del personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales corresponde al sexo Femenino y un 32.3% al sexo masculino.
- El 56.7% del personal Administrativo se encuentra en un rango de edad de 35 a 55 años. Sin embargo, se observó que 2.2% se encuentra en un rango de más 65 años.
- Se observó que un 43% manifestó estar soltero.
- En cuanto al nivel de estudio se observó que el 49.5% cuenta con estudios Universitarios.
- En cuanto a la escala salarial se constató que el 28% del personal se encuentra en un rango de entre B/.1,000 y B/.1,300 de salario mensual seguido por un 39% que gana menos de B/.1,000 mensuales.
- También se pudo constatar que el personal Administrativo con menos de 10 años representan un 33% mientras que 19% corresponde al grupo de 15 a 20 años antigüedad.

Se observó la presencia de enfermedades crónicas en la población estudiada, así como hábitos que requieren fortalecimiento, especialmente en lo relacionado con la actividad física, el descanso adecuado y el mantenimiento de una correcta higiene postural. Asimismo, se encontró que el consumo de tabaco es reducido, mientras que el consumo de bebidas alcohólicas se presenta principalmente de forma ocasional. Por lo cual se pudo observar lo siguiente:

- El 67.7% del personal administrativo describe su estado de salud como bueno.
- El 65% respondió que no padece ninguna enfermedad diagnosticada. Sin embargo, uno de cada tres reporta padecer una enfermedad crónica.
- Se observó que la condición de enfermedad predominante en este grupo es la Hipertensión arterial con 26 casos.
- El 41.9 % informó que se realiza controle médico a veces.

En cuanto al estilo de vida saludable, carga laboral estrés y postura adecuada se concluyó lo siguiente:

- Que el 73.2% del personal administrativo realiza actividad física frecuentemente por lo menos 30 minutos continuos.
- Un 50.5% manifestó consumir frutas y verduras frecuentemente.
- En cuanto a las horas de sueño un 69.9% manifestó dormir entre 5 a 7 horas diarias.
- También se observó que un 41.9% manifestó que percibe estrés y carga laboral excesiva.
- El 37.6% informo que mantiene una postura adecuada.

La investigación también reveló que un 87.1% manifestó una alta disposición para participar en programas de promoción de la salud, lo que constituye una oportunidad para implementar estrategias institucionales orientadas a mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Entre las principales necesidades identificadas destacan la promoción de una alimentación saludable, la práctica de actividad física, el manejo del estrés, la salud mental, la prevención de enfermedades crónicas y la ergonomía laboral.

Los hallazgos obtenidos tienen importantes implicaciones para la salud ocupacional dentro de la Facultad. La presencia de enfermedades crónicas y de factores asociados al sedentarismo

pone de manifiesto la necesidad de fortalecer las políticas institucionales dirigidas a la prevención de riesgos para la salud.

RECOMENDACIONES

- Crear un equipo de trabajo encargado de organizar, coordinar, ejecutar y evaluar las iniciativas relacionadas con la salud ocupacional y el bienestar laboral.
- Establecer un Programa Integral de Promoción de la Salud que incluya actividades de educación nutricional, actividad física, salud mental y prevención de enfermedades crónicas.
- Promover actividades recreativas y deportivas que beneficien la integración del personal y el fortalecimiento de hábitos saludables.
- Implementar pausas activas durante la jornada laboral para reducir el sedentarismo y promover el bienestar físico de los colaboradores.
- Programar capacitaciones periódicas que incluyan temas de ergonomía e higiene postural; como medida preventiva, para evitar lesiones o accidentes laborales.
- Monitorear periódicamente el estado de salud del personal administrativo, con el objetivo de identificar factores de riesgo y establecer acciones preventivas oportunas.
- Realizar campañas de sensibilización sobre la importancia de los controles médicos preventivos y el autocuidado de la salud.
- Desarrollar talleres relacionados con temas de manejo del estrés, inteligencia emocional y bienestar psicológico que contribuyan a mejorar la salud mental del personal.
- Adecuar los espacios de trabajo considerando principios ergonómicos que permitan una mayor comodidad y seguridad durante el desempeño de las funciones.
- Fortalecer las estrategias institucionales de comunicación y bienestar laboral para incrementar la participación de los colaboradores en las actividades de promoción de la salud.

A **BIBLIOGRAFIA**

Abril, E., & Méndez, C. (diciembre de 2019). Evolución del modelo y la política de Extensión en la Universidad de Panamá. (44). https://revistas.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/download/671/1852?i

Acero, M. (Agosto 2020). Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento. Universidad de América. Obtenido de http://52.0.229.99/handle/20.500.11839/8061

Acosta, M., Castro, D., & Bravo, D. (marzo 2022). Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia*. Universidad Mariana, Colombia. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/1452/145274753011/html/

Alarcón, F. (2004). El Sistema Centroamericano De Evaluación Y Acreditación de la Educación

Alonzo, N. (2023). Proceso de control de la gestión de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente (SSOMA) mediante la aplicación de un sistema web, de la empresa Geotec S.A., Lima-Perú, 202. Universidad del Perú. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/09b6413d-5f1d-4e03-97e9-b0497628994d/content

Antúnez, J., Wenczenovicz, T., Luzardo, A., & Araujo, J. (2024). Hombres que trabajan a través de aplicaciones móviles en Brasil: reflexiones desde la salud ocupacional. Universidad Nacional de Lanús. Obtenido de https://www.scielosp.org/article/scol/2024.v20/e4588/es/

Ávila, L. G., Lobo, M., & García, L. (2021). Factores sociales, familiares y del entorno educativo que influyen en las conductas alimentarias y en los estilos de vida de estudiantes universitarios. Universidad Autónoma de Nuevo León, Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8086230

Bautista, J., Estrada, P., & Camacho, J. (2020). Evaluación del impacto de un programa integral de actividad física para la salud laboral. Universidad de Guadalajara. Obtenido de https://accion.uccfd.cu/index.php/accion/article/view/110

Behrouz Shahandeh. (julio 2003). Problemas de alcohol y drogas en el trabajo.https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/cop_alcohol%20and%20drug.pdf

Bornacelli, D., Escobar, R., & Velásquez, M. (2022). La ergonomía y su aplicación médica a la seguridad y salud en el trabajo. Universidad CES. Obtenido de https://repository.ces.edu.co/handle/10946/5457

Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2023). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Universidad de Boyacá. Obtenido de https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553

Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Penagos, C. (2024). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Universidad de Boyacá. Obtenido de https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553

Bustamante, M., Álvarez, A., Villalobos, M., & Lucero, M. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000300065&script=sci_arttext

Carranco, S., Carrillo, R., & Barrera, J. (mayo 2020). Perfil sociodemográfico y estilos de vida saludable en trabajadores de una empresa de agua potable y alcantarillado de México, 2019. Universidad de Guadalajara; Obtenido de https://recimundo.com/index.php/es/article/view/816

Carvajal, A., Pinargote, E., Villamar, F., & Macías, F. (2020). Estrés laboral en docentes y personal administrativo de la Carrera de Laboratorio Clínico en una universidad ecuatoriana. Universidad Estatal del Sur de Manabi. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9531991

Castillo, D. (enero 2021). Aplicaciones móviles en la promoción de la salud en el Campus de la Universidad Autónoma de Chiriquí. Universidad Autónoma de Chiriquí. Obtenido de https://revistas.unachi.ac.pa/index.php/pluseconomia/article/view/477

Catacora, V. (octubre 2021). Efectividad del plan de comunicación del Programa: “Universidad Saludable” en la Universidad Peruana Unión. Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://revistacriterio.org/index.php/criterio/article/view/2

Cercado, M., Chinga, G., & Soledispa, X. (2021). Riesgos ergonómicos asociados al puesto de trabajo del personal administrativo. Universidad Estatal del Sur de Manabi. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8118323

Cervantes, C., Muñoz, I., Reyes, M., & Galicia, G. (20 de 4 de 2024). Mejoras ergonómicas para puestos de trabajo de oficina aplicando el Cuestionario Nórdico y el Método ROSA. Universidad Autónoma de Baja California. Obtenido de https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/6241

Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., & Vera, A. (6 de 4 de 2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. 41. Revista de Salud Pública. Obtenido de http://w.revistaespacios.com/a20v41n20/a20v41n20p16.pdf

Dolly, E. (junio 2022). Implementación de un programa de bienestar laboral basado en el enfoque de calidad de vida y productividad en empresas del sector salud. Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de https://repository.unimilitar.edu.co/items/8e72322d-23fb-4c45-9c1a-2c9a82b52e67

Dumas, M. (2021). Notas Sobre Geografía De La Salud En Panamá. (167). Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/5350/535072007002/html/

Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología. (2024). Historia. Obtenido de https://facciencias.up.ac.pa/resenaHistorica

Echeverría, K., Romero, H., Sellan, G., Elizabeth, & Sánchez, M. (20 de 2 de 2020). Estilos de Vida del Profesional Enfermero y su relación en la calidad de atención. Universidad Estatal de Milagro. Obtenido de https://revistasaludybienestarcolectivo.com/index.php/resbic/article/view/72enfermedades crónicas. Edición No. 696

Flores, F. (2024). Bienestar laboral y productividad en trabajadores de una empresa de textiles, Lima, 2024. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/147909

Forero, S., Parra, L., & Monroy, A. (Junio 2021). Relevancia de los factores de riesgo laborales en personal de recolección de residuos, una revisión. Universidad de Boyacá. Obtenido de https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/564funciones.

Gallo, B., Gallo, M., Salinas, N., & Gallo. (2021). Impacto ambiental y su vinculación a factores sociales, biológicos y físicos en Perú. Universidad de La Rioja. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8081772

Ghada, A., López, M., & Martínez, L. (2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. Universidad de Alicante. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/109502

Gómez, S., Guarín, I., Uribe, S., & Vergel, L. (enero 2020). Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. Universidad Militar. Obtenido de https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1642

González, A., & Zapata, D. (Junio 2021). Del salón al aula virtual: Las dificultades tecnológicas, económicas y de salud mental que afrontan los universitarios para el desarrollo de la educación remota en el marco de la pandemia del COVID-19. Universidad de la Costa. Obtenido de https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/3373

González, C., Landa, I., Carvalho, F., & Ortega, B. (agosto 2021). Ergonomía en los sistemas de salud de América Latina: Revisión sistemática de la situación actual, necesidades y desafíos futuros. Universidad de Concepción. Obtenido de https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/5208

Grisales, M. (julio 2020). Publicación: Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. Universidad Católica de Pereira. Obtenido de https://repositorio.ucp.edu.co/entities/publication/832725f1-d3b7-48b0-bb45-ce1ff5e2d64a

Guerra, L. (junio 2023). Procuran concienciar a la familia universitaria en la prevención de enfermedades crónicas. Edición No. 696. Obtenido de https://launiversidad.up.ac.pa/sites/default/files/ejemplares/edicion_696.pdf

Guerrero, A. (2021). Patologías Ergonómicas En El Personal Administrativo Del Distrito De Salud 23d01 De La Ciudad De Santo Domingo Delos Tsáchilas. Universidad Católica del

Ecuador. Obtenido de https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2df5d6cf-a2f2-44fd-a617-61d7646e7557/content

Hernández, P., Cortes, M., & Pecina, E. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. Universidad de la Rioja. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651

Herrero, T., Iñiguez, V., & García, L. (2022). La promoción de la salud en el trabajo. Un paso más en prevención de riesgos laborales. Revisión. Universidad Internacional de la Rioja. Obtenido de https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v31n3/1132-6255-medtra-31-03-300.pdf

Indicasat, I. (mayo 2018). Investigadores del ICGES y del INDICASAT AIP exponen los resultados de sus estudios sobre leishmaniasis en el Café Científico de la SENACYT. Obtenido de Investigadores del ICGES y del INDICASAT AIP exponen los resultados de sus estudios sobre leishmaniasis en el Café Científico de la SENACYT.

Huanca, W., Calla, C., Alicia, Q., & Torres, J. (diciembre 2023). Satisfacción con los recursos laborales y la calidad de vida en trabajadores del rubro comercial de la ciudad de Juliaca. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Obtenido de https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/2026

Leitón, Z., & Arteaga, N. (marzo 2022). Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en enfermeras del servicio de emergencia. Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4281

Liberato, J. (2024). Riesgos ergonómicos en el bienestar laboral de los profesionales de la salud en un hospital de Trujillo, 2024. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/149799

Llerena, I., Klijn, T., & Moreno, M. (2022). Visibilizarían de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. 16(2). Universidad Central del Ecuador, Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2661-67422022000200153&script=sci_arttext

López, G., Manent, R., Herrero, v., & Ruiz, G. (2022). Prevalencia de diabesidad en población laboral española: influencia de variables sociodemográficas y consumo de tabaco. Universitaria ADEMA. Palma de Mallorca. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1137-66272022000100007&script=sci_arttext

Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212

Martínez, L., & Alejandro, G. (octubre 2022). Factores que Inciden el Desarrollo de estrés en Personal de Blanco en América Latina. Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano. https://doi.org/https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v3i2.32

Mastrobattista, L., & Sánchez, J. (marzo 2022). Identificación y análisis de factores de desapego de la lectura digital en el entorno académico: una revisión crítica de la bibliografía. Universidad de Salamanca. Obtenido de https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/86714

Mata, I., Escalona, R., & Cavazos, R. (Octubre 2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios: un estudio comparativo antes y durante El Covid-19. Universidad Autónoma de Nuevo León, Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78582022000200061&script=sci_arttext

Matabanchoy, J., & Díaz, F. (marzo 2021). Riesgos laborales en trabajadores latinoamericanos del sector agrícola: Una revisión sistemática. 23(3). Revista Scielo Universidad y Salud. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072021000400337&script=sci_arttext

Medlineplus. (2019 agosto). Riesgo de una vida sedentaria.https://medlineplus.gov/spanish/healthrisksofaninactivelifestyle.html

Meléndez, C., González, P., Núñez, A., & Castro, G. (Abril 2022). Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: una revisión sistemática. Universidad Adventista de Chile, Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2021000400278&script=sci_arttext

Miranda, K., Prendas, G., & Miranda, Y. (mayo 2021). El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida. Universidad Nacional, Costa Rica. Obtenido de https://repositorio.una.ac.cr/items/0e2c487e-cbf7-4f6b-b5d6-552d6e662c21

Moreno, A. (diciembre 2020). Factores de riesgo ergonómico asociados a la productividad en el área de torno en una empresa del sector metalmecánico. Universidad de Concepción. Obtenido de https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/3046

Ordóñez, C., Carranco, J., Bustos, S., & Toalombo, V. (noviembre 2023). Estudio sobre la afectación del ruido en la minería, una revisión sistemática de las principales afectaciones que presenta para la salud de los trabajadores. Revista Científica. Obtenido de https://tesla.puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/tesla/article/view/251

OIT, El entorno psicosocial en el trabajo: Avances mundiales y vías de acción, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026, © OIT.

Organización Panamericana de la Salud. (2024). Determinantes ambientales de la Salud. Obtenido de https://www.paho.org/es/temas/determinantes-ambientales-salud

OSP/OMS. (abril 2007). Panamá lanza la semana de acción contra las enfermedades desatendidas. Obtenido de Panamá lanza la semana de acción contra las enfermedades desatendidas.

Pimentel, J., & Ochoa, M. (2021). Los factores psicológicos de la salud ocupacional y desempeño laboral del personal de los restaurantes de pizzas en Miraflores, en el contexto del covid-19. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b42f3c91-0509-4fb6-9489-5393fdad1d2d/content

Pinillos, Y., Oviedo, E., Rebolledo, R., & Herazo, Y. (2022). Estilo de vida en adultos jóvenes universitarios de Barranquilla, Colombia. Universidad Simón Bolívar. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8072019

Pizarro, S., Verelst, N., Castillo, D., & Ángel, V. (Junio de 2021). Motivación y apoyo organizacional como determinantes de la extensión universitaria de posgrado: hallazgos desde Chile. 15(1). Universidad de La Serena. Chile. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042024000101205&script=sci_arttext

Pompilio, T., & Larreal, A. (octubre 2024). Ergonomía y Biomecánica: Fundamentos Teóricos para el Diseño de Puestos de Trabajo Seguros y Saludables. Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología. Obtenido de https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/13591

Quintero, A., Godoy, C., Gómez, G., & Katya, R. (junio 2023). Manual De Organización Y Funciones. Obtenido De https://www.up.ac.pa/sites/default/files/transparencia/ManualOperacionesFunciones.pdf

Reisberg, L. (marzo 2021). Diagnóstico de la educación superior en Panamá: Retos y oportunidades. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18235/0003329

Rodríguez, Á., Curay, P., Velastegui, G., & Garcés, J. (2021). Promoción de salud un reto de la Educación Superior. 7. Revisión sistemática. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383841

Rodríguez, Á., Velastegui, G., Curay, P., & Garcés, J. (Septiembre 2021). Promoción de salud un reto de la Educación Superior: Revisión sistemática Health promoción a challenge for Higher Education: Systematic reviewPromoção da saúde um desafío para o ensino superior: revisão sistemática. 7(5). Universidad de Cienfuegos. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000400379&script=sci_arttext

Rodríguez, L., Chiriboga, M., & Sabando, J. (julio 2022). Salud ocupacional y el síndrome de Burnout. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Obtenido de https://www.journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/74

Rojas, M., Moreno, J., & Cedeño, M. febrero 2021). Riesgos laborales nuevos y emergentes derivados de una sociedad intrínsecamente evolutiva. Universidad San Gregorio de Portoviejo. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/115586361/2528-7907-rsan-1-46-00212-libre.pdf?1717382343=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRiesgos_laborales_nuevos_y_emergentes_de.pdf&Expires=1729268499&Signature=BAXFgqMu1rMpVkmF~usU1S6OxxXi3VZTqLp

Rospide, M. (2023). Estrategias de gestión de la orientación para promover el bienestar y el rendimiento académico en estudiantes universitarios durante la pandemia por COVID-19. Universidad Nacional de La Matanza. Obtenido de https://repositoriocyt.unlam.edu.ar/handle/123456789/1850

Salamanca, S., & Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. Universidad de la Rioja. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9081876

Salazar, S., & Restrepo, M. (2021). Propuesta diseño ergonómico de puestos de trabajo en oficinas de la empresa de aceites y lubricantes. Universidad Católica de Colombia. Obtenido de https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1005

Salazar, B., Sagbay, A., Romero, J., & Guillén, C. (2022). Formularios de Google Workspace para evaluar la Teoría de Nola Pender. Universidad de la Rioja. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590674

Sanabria, J., & López, Y. (marzo 2021). Evaluación de condiciones de trabajo y hábitos de autocuidado en los docentes de la especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo - Universidad ECCI sede Bogotá que se encuentran en modalidad de trabajo en casa. Universidad ECCI sede. Obtenido de https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/937

Santiago, M. (diciembre 2021). El impacto del teletrabajo en la productividad y el bienestar de los empleados: el caso de Mentum Group. Colegio de Estudios Superiores de Administración. Obtenido de https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/4345

Santiago, S., & Urcuhuaranga, A. (2021). Efectividad de un programa de intervención en trastornos mentales en universitarios de la Facultad de Medicina UNHEVAL, 2019. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Obtenido de https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6385

Segura, A., Rojas, L., & Benavides, C. (octubre 2020). Riesgo psicosocial y desempeño académico: un análisis en los colegios de la Policía Nacional adscritos a la ciudad de

Bogotá, D. C. Universidad Iberoamericana Ciudad de México. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2422-42002020000200044&script=sci_arttext

Sousa, I., Fontenelle, A., Medeiros, N., & Godinho, C. (Octubre 2022). Conocimiento de estudiantes de salud sobre alimentación saludable y factores asociados al entorno universitario. Universidad; Promoción de la salud. Obtenido de https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2022.v39n4/425-433/

Torner, C. (mayo 2022). Efectos de la pandemia de covid-19. Universidad Central de Cataluña. Obtenido de https://cipres.sanmateo.edu.co/ojs/index.php/rcca/article/view/556

Universidad de Panamá. (2024). Historia. Obtenido de https://facciencias.up.ac.pa/resenaHistorica

Vázquez, M., Delgadillo, J., Heriberto, P., & Cancino, R. (2021). Gestión Estratégica Aplicada En Los Centros Educativos De Modalidad presencial Ante La Pandemia Del Covid-19para La Impartición De Clases En Línea En México: Un Caso De Estudio médico: Un Caso De Estudio. Universidad Tecnológica de Manzanillo, México. Obtenido de https://pdfs.semanticscholar.org/6805/349e54330faea19a296c8d7c1f8fcb58084d.pdf

Véliz, N., Vélez, M., Vélez, M., & Mastarreno, M. (diciembre 2020). Seguridad y salud ocupacional a los profesionales de la salud en áreas hospitalarias con mayor riesgo de contagios. Saberes del Conocimiento". Obtenido de https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/561

Villacis, W., & Llumiquinga, H. (septiembre 2021). Medidas de control de los riesgos laborales generados por condiciones ambientales de trabajo y la carga postural. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/7078

Wong, A. (febrero 2024). Estrategias de gestión del estrés laboral para mejorar el bienestar y la productividad en las organizaciones manufactureras: Work stress management strategies to improve well-being and productivity in manufacturing organizations. Revista de psicologia . Obtenido de https://revistasuba.com/index.php/PSIQUISUBA/article/view/776

Zambrano, C., & Matabanchoy, S. (diciembre 2022). Relación entre calidad de vida en el trabajo y roles de género en docentes universitarios. Universidad de Nariño, Pasto, Colombia. Obtenido de https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1698

Roncero. Carlos. (junio,2025). Abuso de benzodiazepinas entre trabajadores de la salud: el efecto de los trastornos del sueño en el desempeño laboral. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12194565/pdf/jcm-14-04266.pdf

cero, M. (12 de Ogosto de 2020). Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento. Universidad de America. Obtenido de http://52.0.229.99/handle/20.500.11839/8061

Acero, M. (12 de Agosto de 2020). Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento. Universidad de América. Obtenido de http://52.0.229.99/handle/20.500.11839/8061

Acosta, C., & Alirio, V. (2021). Diseño del programa de promoción de la salud y prevención de riesgos generados por exposición al ruido de la población trabajadora de INCODEQUIPOS S.A.S. Escuela Colombiana de Carreras Industriales - ECCI. Obtenido de file:///C:/Users/Jose%20Alejandro/Downloads/Trabajo%20de%20grado%20(2).pdf

Acosta, M., Castro, D., & Bravo, D. (13 de 2022). Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia*. Universidad Mariana, Colombia. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/1452/145274753011/html/

Ahumada, F., & Escorza, P. (2021). Aplicación y evaluación de una intervención para el desarrollo socio emocional y fortalecimiento de la autoestima en estudiantes de enseñanza básica. Universidad de La Serena,. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-51622021000300012&script=sci_arttext&tlng=pt

Alonzo, N. (2023). Proceso de control de la gestión de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente (SSOMA) mediante la aplicación de un sistema web, de la empresa Geotec S.A., Lima-Perú, 202. Universidad del Perú. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/09b6413d-5f1d-4e03-97e9-b0497628994d/content

Antunes, J., Wenczenovicz, T., Luzardo, A., & Araujo, J. (2024). Hombres que trabajan a través de aplicaciones móviles en Brasil: reflexiones desde la salud ocupacional. Universidad Nacional de Lanús. Obtenido de https://www.scielosp.org/article/scol/2024.v20/e4588/es/

Ávila, L. G., Lobo, M., & García, L. (2021). Factores sociales, familiares y del entorno educativo que influyen en las conductas alimentarias y en los estilos de vida de estudiantes universitarios. Universidad Autónoma de Nuevo León,. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8086230

Bautista, J., Estrada, P., & Camacho, J. (2020). Evaluación del impacto de un programa integral de actividad física para la salud laboral. Universidad de Guadalajara. Obtenido de https://accion.uccfd.cu/index.php/accion/article/view/110

Bornacelli, D., Escobar, R., & Velásquez, M. (2022). La ergonomía y su aplicación médica a la seguridad y salud en el trabajo. Universidad CES . Obtenido de https://repository.ces.edu.co/handle/10946/5457

Bravo, Y. (2021). Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en estudiantes de psicología de una universidad nacional de Lima Metropolitana. Universidad Nacional. Obtenido de https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5043

Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2023). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Universidad de Boyacá. Obtenido de https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553

Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Penagos, C. (2024). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Universidad de Boyacá. Obtenido de https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553

Bustamante, M., Álvarez, A., Villalobos, M., & Lucero, M. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000300065&script=sci_arttext

Carmiña, T., & Abdel, Q. (31 de 12 de 2021). Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Universidad de Ciencias y Humanidades. Obtenido de https://cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25

Carranco, S., Carrillo, R., & Barrera, J. (3 de 5 de 2020). Perfil sociodemográfico y estilos de vida saludable en trabajadores de una empresa de agua potable y alcantarillado de México, 2019. Universidad de Guadalajara;. Obtenido de https://recimundo.com/index.php/es/article/view/816

Carranco, S., Moreno, M., & Beltrán, C. (31 de 3 de 2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. Universitaria, Prevención, Análisis de Riesgo. Obtenido de https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/811

Carvajal, A., Pinargote, E., Villamar, F., & Macías, F. (2020). Estrés laboral en docentes y personal administrativo de la Carrera de Laboratorio Clínico en una universidad ecuatoriana. Universidad Estatal del Sur de Manabi . Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9531991

Castillo, D. (30 de 1 de 2021). Aplicaciones móviles en la promoción de la salud en el Campus de la Universidad Autónoma de Chiriquí. Universidad Autónoma de Chiriquí. Obtenido de https://revistas.unachi.ac.pa/index.php/pluseconomia/article/view/477

Castro, G., & Pacheco, H. (2021). Evaluación de factores de riesgos laborales en el Hospital Básico Israel Quintero Paredes del Cantón Paján para mitigar los impactos en el personal. Universidad Técnica de Manabí . Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219268

Catacora, V. (1 de 10 de 2021). Efectividad del plan de comunicación del Programa: "Universidad Saludable" en la Universidad Peruana Unión. Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://revistacriterio.org/index.php/criterio/article/view/2

Cercado, M., Chinga, G., & Soledispa, X. (2021). Riesgos ergonómicos asociados al puesto de trabajo del personal administrativo. Universidad Estatal del Sur de Manabi. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8118323

Cervantes, C., Muñoz, I., Reyes, M., & Galicia, G. (20 de 4 de 2024). Mejoras ergonómicas para puestos de trabajo de oficina aplicando el Cuestionario Nórdico y el Método ROSA. Universidad Autónoma de Baja California. Obtenido de https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/6241

Cueva, C. (15 de 12 de 2021). Uso de pausas activas en la modalidad de enseñanza virtual para promover el bienestar emocional en jóvenes universitarios durante el periodo de pandemia. Universidad de Lima. Obtenido de https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/enlineasgenerales/article/view/5588

Diago, V., REDONDO, S., UMAÑA, J., & VERA, A. (6 de 4 de 2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *41*. Revista de Salud Pública. Obtenido de http://w.revistaespacios.com/a20v41n20/a20v41n20p16.pdf

Dolly, E. (28 de 6 de 2022). Implementación de un programa de bienestar laboral basado en el enfoque de calidad de vida y productividad en empresas del sector salud. Universidad

Militar Nueva Granada. Obtenido de https://repository.unimilitar.edu.co/items/8e72322d-23fb-4c45-9c1a-2c9a82b52e67

Echeverría, K., Romero, H., Sellan, G., Elizabeth, & Sanchez, M. (20 de 2 de 2020). Estilos de Vida del Profesional Enfermero y su relación en la calidad de atención. Universidad Estatal de Milagro. Obtenido de https://revistasaludybienestarcolectivo.com/index.php/resbic/article/view/72

Flores, F. (2024). Bienestar laboral y productividad en trabajadores de una empresa de textiles, Lima, 2024. Universidad Cesar Vallejo . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/147909

Forero, S., Parra, L., & Monroy, A. (30 de Junio de 2021). Relevancia de los factores de riesgo laborales en personal de recolección de residuos, una revisión. Universidad de Boyacá. Obtenido de https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/564

Gallo, B., Gallo, M., Salinas, N., & Gallo. (2021). Impacto ambiental y su vinculación a factores sociales, biológicos y físicos en Perú. Universidad de La Rioja. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8081772

Ghada, A., López, M., & Martínez, L. (2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. Universidad de Alicante. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/109502

Gómez, S., Guarín, I., Uribe, S., & Vergel, L. (1 de 1 de 2020). Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. Universidad Militar. Obtenido de https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1642

González, A., & Zapata, D. (1 de Junio de 2021). Del salón al aula virtual: Las dificultades tecnológicas, económicas y de salud mental que afrontan los universitarios para el desarrollo de la educación remota en el marco de la pandemia del COVID-19. Universidad de la Costa . Obtenido de https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/3373

González, C., Landa, I., Carvalho, F., & Ortega, B. (29 de 8 de 2021). Ergonomía en los sistemas de salud de América Latina: Revisión sistemática de la situación actual, necesidades y desafíos futuros. Universidad de Concepción. Obtenido de https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/5208

Grisales, M. (8 de 7 de 2020). Publicación: Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. Universidad Católica de Pereira. Obtenido de https://repositorio.ucp.edu.co/entities/publication/832725f1-d3b7-48b0-bb45-ce1ff5e2d64a

Guerrero, A. (2021). PATOLOGÍAS ERGONÓMICAS EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO DE SALUD 23D01 DE LA CIUDAD DE SANTO DOMINGO DELOS TSÁCHILAS. Universidad Catolica del Ecuador. Obtenido de https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2df5d6cf-a2f2-44fd-a617-61d7646e7557/content

Hernández, P., Cortes, M., & Pecina, E. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. Universidad de la Rioja . Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651

Herrero, T., Iñiguez, V., & García, L. (2022). La promoción de la salud en el trabajo. Un paso más en prevención de riesgos laborales. Revisión. Universidad Internacional de la Rioja. Obtenido de https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v31n3/1132-6255-medtra-31-03-300.pdf

Huanca, W., Ccalla, C., Alicia, Q., & Torres, J. (20 de 12 de 2023). Satisfacción con los recursos laborales y la calidad de vida en trabajadores del rubro comercial de la ciudad de Juliaca. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Obtenido de https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/2026

Leitón, Z., & Arteaga, N. (7 de 3 de 2022). Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en enfermeras del servicio de emergencia. Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4281

Liberato, J. (2024). Riesgos ergonómicos en el bienestar laboral de los profesionales de la salud en un hospital de Trujillo, 2024. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/149799

Llerena, I., Klijn, T., & Moreno, M. (2022). Visibilización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. *16(2)*. Universidad Central del Ecuador,. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2661-67422022000200153&script=sci_arttext

López, G., Manent, R., Herrero, v., & Ruiz, G. (2022). Prevalencia de diabesidad en población laboral española: influencia de variables sociodemográficas y consumo de tabaco. Universitaria ADEMA. Palma de Mallorca. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1137-66272022000100007&script=sci_arttext

Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212

Mastrobattista, L., & Sánchez, J. (16 de 3 de 2022). Identificación y análisis de factores de desapego de la lectura digital en el entorno académico: una revisión crítica de la bibliografía. Universidad de Salamanca. Obtenido de https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/86714

Mata, I., Escalona, R., & Cavazos, R. (10 de Octubre de 2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios: un estudio comparativo antes y durante el COVID-19. Universidad Autónoma de Nuevo León,. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78582022000200061&script=sci_arttext

Matabanchoy, J., & Díaz, F. (3 de 12 de 2021). Riesgos laborales en trabajadores latinoamericanos del sector agrícola: Una revisión sistemática. *23(3)*. Revista Scielo Universidad y Salud. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072021000400337&script=sci_arttext

Meléndez, C., González, P., Núñez, A., & Castro, G. (11 de Adril de 2022). Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: una revisión sistemática. Universidad Adventista de Chile,. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2021000400278&script=sci_arttext

Miranda, K., Prendas, G., & Miranda, Y. (11 de 5 de 2021). El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida. Universidad Nacional, Costa Rica. Obtenido de https://repositorio.una.ac.cr/items/0e2c487e-cbf7-4f6b-b5d6-552d6e662c21

Moreno, A. (29 de 12 de 2020). Factores de riesgo ergonómico asociados a la productividad en el área de torno en una empresa del sector metalmecánico. Universidad de Concepción.

Obtenido de https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/3046

Mulero, A., & Montero, L. (2020). Aproximación ecológica a la negligencia infantil en Puerto Rico: una identificación de riesgos desde la perspectiva profesional. *28(1)*. Universidad Iberoamericana,. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/1339/133963198004/133963198004.pdf

Myrie, D. (2021). Notas sobre geografía de la salud en Panamá. *Centro de Estudios Latinoamericanos Justo Arosemena.*, Tareas, 167, 5–24. Obtenido de . https://www.redalyc.org/journal/5350/535072007002/html/

Ordóñez, C., Carranco, J., Bustos, S., & Toalombo, V. (12 de 11 de 2023). Estudio sobre la afectación del ruido en la minería, una revisión sistemática de las principales afectaciones que presenta para la salud de los trabajadores. Revista Cientifica . Obtenido de https://tesla.puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/tesla/article/view/251

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Entornos de trabajo seguros y saludables: Principios fundamentales y derechos en el trabajo.* Obtenido de https://www.ilo.org

Organización Mundial de la Salud. (2022). Organización Internacional del Trabajo. WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000–2016. *World Health Organization*. doi:https://doi.org/10.4060/cb7753en

Pimentel, J., & Ochoa, M. (2021). Los factores psicológicos de la salud ocupacional y desempeño laboral del personal de los restaurantes de pizzas en Miraflores, en el contexto del covid-19. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b42f3c91-0509-4fb6-9489-5393fdad1d2d/content

Pinillos, Y., Oviedo, E., Rebolledo, R., & Herazo, Y. (2022). Estilo de vida en adultos jóvenes universitarios de Barranquilla, Colombia. Universidad Simón Bolívar. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8072019

Pizarro, S., Verelst, N., Castillo, D., & Ángel, V. (Junio de 2021). Motivación y apoyo organizacional como determinantes de la extensión universitaria de posgrado: hallazgos desde Chile. *15(1)*. Universidad de La Serena. Chile. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042024000101205&script=sci_arttext

Pompilio, T., & Larreal, A. (14 de 10 de 2024). Ergonomía y Biomecánica: Fundamentos Teóricos para el Diseño de Puestos de Trabajo Seguros y Saludables. Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología. Obtenido de https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/13591

Rodríguez, Á., Curay, P., Velastegui, G., & Garcés, J. (2021). Promoción de salud un reto de la Educación Superior. *7*. Revisión sistemática. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383841

Rodríguez, Á., Velastegui, G., Curay, P., & Garcés, J. (21 de Septiembre de 2021). Promoción de salud un reto de la Educación Superior: Revisión sistemáticaHealth promotion a challenge for Higher Education: Systematic reviewPromoção da saúde um desafio para o ensino superior: revisão sistemática. *7(5)*. Universidad de Cienfuegos. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000400379&script=sci_arttext

Rodríguez, L., Chiriboga, M., & Sabando, J. (11 de 7 de 2022). Salud ocupacional y el síndrome de Burnout. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí,. Obtenido de https://www.journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/74

Rojas, M., Moreno, J., & Cedeño, M. (24 de 2 de 2021). Riesgos laborales nuevos y emergentes derivados de una sociedad intrínsecamente evolutiva. Universidad San Gregorio de Portoviejo. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/115586361/2528-7907-rsan-1-46-00212-libre.pdf?1717382343=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRiesgos_laborales_nuevos_y_emergentes_de.pdf&Expires=1729268499&Signature=BAXFgqMu1rMpVkmF~usU1S6OxxXi3VZTqLp

Rospide, M. (2023). Estrategias de gestión de la orientación para promover el bienestar y el rendimiento académico en estudiantes universitarios durante la pandemia por COVID-19. Universidad Nacional de La Matanza. Obtenido de https://repositoriocyt.unlam.edu.ar/handle/123456789/1850

Salamanca, S., & Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. Universidad de la Rioja . Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9081876

Salazar, B., Sagbay, A., Romero, J., & Guillén, C. (2022). Formularios de Google Workspace para evaluar la Teoría de Nola Pender. Universidad de la Rioja. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590674

Salazar, M., & Restrepo, M. (2021). Propuesta diseño ergonómico de puestos de trabajo en oficinas de la empresa de aceites y lubricantes. Universidad Católica de Colombia. Obtenido de https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1005

Sanabria, J., & Lopez, Y. (26 de 3 de 2021). Evaluación de condiciones de trabajo y hábitos de autocuidado en los docentes de la especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo - Universidad ECCI sede Bogotá que se encuentran en modalidad de trabajo en casa. Universidad ECCI sede. Obtenido de https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/937

Santiago, M. (1 de 12 de 2021). El impacto del teletrabajo en la productividad y el bienestar de los empleados: el caso de Mentum Group. Colegio de Estudios Superiores de Administración. Obtenido de https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/4345

Santiago, S., & Urcuhuaranga, A. (2021). Efectividad de un programa de intervención en trastornos mentales en universitarios de la Facultad de Medicina UNHEVAL, 2019. Universidad Nacional Hermilio Valdizán,. Obtenido de https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6385

Segura, A., Rojas, L., & Benavides, C. (5 de Octubre de 2020). Riesgo psicosocial y desempeño académico: un análisis en los colegios de la Policía Nacional adscritos a la ciudad de Bogotá, D. C. Universidad Iberoamericana Ciudad de México. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2422-42002020000200044&script=sci_arttext

Solis, E., & Villegas, N. (2021). Bienestar psicológico y percepción de calidad de vida en adultos mayores indígenas del Ecuador. Universidad Católica del Ecuador sede Ambato,. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016949

Sousa, I., Fontenelle, A., Medeiros, N., & Godinho, C. (4 de Octubre de 2022). Conocimiento de estudiantes de salud sobre alimentación saludable y factores asociados al entorno universitario. Universidad; Promoción de la salud. Obtenido de https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2022.v39n4/425-433/

Tomasina, F., & Pisani, A. (15 de Lulio de 2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. Universidad de la República, Facultad de Medicina,. Obtenido de

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492022000200007&script=sci_arttext&tlng=pt

Torner, C. (6 de Mayo de 2022). Efectos de la pandemia de covid-19. Universidad Central de Cataluña. Obtenido de https://cipres.sanmateo.edu.co/ojs/index.php/rcca/article/view/556

Vázquez, M., Delgadillo, J., Heriberto, P., & Cancino, R. (2021). GESTIÓN ESTRATÉGICA APLICADA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE MODALIDADPRESENCIAL ANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19PARA LA IMPARTICIÓN DE CLASES EN LÍNEA ENMÉXICO: UN CASO DE ESTUDIOMÉXICO: UN CASO DE ESTUDIO. Universidad Tecnológica de Manzanillo, México. Obtenido de https://pdfs.semanticscholar.org/6805/349e54330faea19a296c8d7c1f8fcb58084d.pdf

Véliz, N., Vélez, M., Vélez, M., & Mastarreno, M. (14 de 12 de 2020). Seguridad y salud ocupacional a los profesionales de la salud en áreas hospitalarias con mayor riesgo de contagios. Saberes del Conocimiento". Obtenido de https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/561

Villacis, W., & Llumiquinga, H. (30 de 9 de 2021). Medidas de control de los riesgos laborales generados por condiciones ambientales de trabajo y la carga postural. Revista Colombiana de Salud Ocupacional . Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/7078

Zambrano, C., & Matabanchoy, S. (12 de 2022). Relación entre calidad de vida en el trabajo y roles de género en docentes universitarios. Universidad de Nariño, Pasto, Colombia. Obtenido de https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1698

ANEXO

Encuesta sobre Salud y Bienestar del Personal Administrativo Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología

Consentimiento informado y confidencialidad de los datos

Estimado(a) participante:

Usted ha sido invitado(a) a responder esta encuesta que tiene como objetivo describir las características demográficas, sociales y de salud del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, identificar sus necesidades prioritarias e implementar un proyecto integral de promoción de la salud y prevención de enfermedades.

La información recopilada será:

Confidencial y anónima: no se solicitarán nombres ni datos que permitan identificarle de forma individual.

De uso exclusivo para fines académicos y de investigación, con el propósito de mejorar la calidad de vida y fomentar hábitos saludables en el entorno laboral universitario.

Voluntaria: su participación es libre y puede retirarse en cualquier momento sin consecuencias.

Al seleccionar “Acepto participar”, usted manifiesta haber leído y comprendido esta información y acepta participar de forma voluntaria.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Prueba de Hipótesis;

Se aplicó una prueba de Chi-cuadrado de independencia para determinar la relación entre el estado de salud percibido y la frecuencia de actividad física de los colaboradores administrativos.

Estado de salud	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
Bueno	2	9	27	22	3
Excelente	0	1	6	1	1
Regular	1	6	9	3	2

Planteamiento de la Hipótesis:

H_0: El estado de salud y la actividad física son independientes.

H_1: Existe asociación entre el estado de salud y la actividad física.

Resultado	
χ^2 (Chi-cuadrado)	7.85
Grados de libertad (gl)	8
Valor p = 0.449	0,449

Decision:

Como:	
p = 0.449 > 0.05	

No se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Dado que el valor p es mayor que el nivel de significancia de 0.05, no se encontró evidencia suficiente para afirmar que existe una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables

Interpretacion:

Los resultados indican que, para esta muestra de personal administrativo, **no existe evidencia estadísticamente significativa de una asociación entre la frecuencia de actividad física y el estado de salud percibido**.

En otras palabras, las diferencias observadas en el estado de salud entre quienes realizan más o menos actividad física podrían deberse al azar y no necesariamente a una relación real entre ambas variables.