



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TRABAJO DE TITULACIÓN

**“EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL Y SINTOMATOLOGÍAS ASOCIADAS
EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA EMPRESA
EQUITRAMCOR EN EL PERIODO DE MARZO A MAYO DEL 2023”**

Tutor

Dra. Laura Flores Rodríguez

Autor (es)

Cruz Celi Leslie Victoria

Sotomayor Tituana Ana Cristina

2023

AGRADECIMIENTO

"Dedico esta tesis a aquellos que han sido mi luz y mi guía a lo largo de este arduo viaje.

A mis padres, por su amor incondicional, paciencia y constante apoyo. Sus sacrificios y dedicación han sido la fuente de inspiración que me ha impulsado a perseguir mis sueños y superar cualquier obstáculo. Gracias por creer en mí cuando yo dudaba de mis propias habilidades.

A mis hermanos y hermanas, por ser mi red de apoyo, compañeros de risas y hombros en los momentos difíciles. Su aliento y confianza en mí han sido un bálsamo en los momentos de desánimo, recordándome que siempre hay fuerza y determinación dentro de mí.

A mis amigos, quienes han estado a mi lado durante esta etapa de mi vida académica. Su amistad, comprensión y aliento han sido un regalo invaluable. Gracias por celebrar mis éxitos y brindarme consuelo en los momentos de estrés.

A mis profesores y asesores, por su sabiduría, orientación y dedicación en mi formación académica. Han sido modelos a seguir, desafiándome a alcanzar mi máximo potencial y guiándome en el camino hacia la excelencia.

A todas las personas que de alguna manera han dejado huella en mi vida, sus palabras de aliento y apoyo han sido un motor que me ha impulsado a seguir adelante.

Por último, quiero dedicar esta tesis a mi propia persona, por mi dedicación, perseverancia y la pasión que he puesto en cada paso de este proyecto. Me enorgullezco de haber llegado hasta aquí y estoy emocionado por el camino que se abre ante mí.

Que esta tesis sea un tributo a todos aquellos que han sido parte de mi trayectoria académica y personal. Su influencia y amor han dejado una marca imborrable en mi corazón.

Con gratitud y cariño,

RESUMEN

Este proyecto investigativo se centra en la salud mental de los trabajadores de la industria de la construcción, en la Psicología Industrial en particular y el impacto del estrés laboral en su bienestar. Cada día el estrés laboral representa un problema más frecuente en los empleados, y por lo tanto, se busca evaluar la prevalencia del estrés laboral y de la sintomatología asociada, y conocer qué relación existe entre estrés y las condiciones laborales del personal operativo y administrativo de la empresa EQUITRAMCOR. CIA. LTDA realizado durante el periodo de marzo a mayo del 2023. La empresa está ubicada en el cantón Coca, Provincia de Orellana.

Objetivos: Determinar la prevalencia del estrés laboral y su sintomatología asociada en el personal administrativo y operativo de la empresa EQUITRAMCOR en el periodo de marzo a mayo del 2023.

Métodos: Se realiza un estudio observacional de corte transversal descriptivo en grupo de 102 trabajadores, 21 trabajadores correspondiente al área administrativa y 81 trabajadores del área operativa, de la empresa EQUITRAMCOR. CIA. LTDA. Recolectamos los datos con los siguientes instrumentos: Escala sintomática "Seppo Aro" y el cuestionario para valoración de estrés de la OIT-OMS, con el fin de evaluar el bienestar y la salud de los trabajados. Además, se llevó a cabo una encuesta sociodemográfica y laboral para recopilar información adicional.

Resultados: La prevalencia del nivel de estrés laboral fue del 94,12% para nivel bajo, 2,94% para nivel intermedio y 2,94% para nivel moderado de estrés, no se encontró niveles de estrés altos en la población. Los niveles de estrés fueron mayores en el área administrativa que contaba con un tercer nivel de educación. La afectación sintomática por estrés fue de 12,75% y un 82,25% de la población no presentó afectaciones por estrés. No se observa una relación estadísticamente significativa entre la manifestación de síntomas y el nivel de estrés.

Palabras clave: estrés laboral, prevalencia, empresa de Carga, empresa EQUITRAMCOR, condiciones laborales, riesgos psicosociales.

ABSTRACT

This research project focuses on the mental health of workers in the construction industry, particularly in Industrial Psychology, and the impact of occupational stress on their well-being. Every day, occupational stress is becoming a more prevalent issue among employees, thus the aim is to assess the prevalence of occupational stress and associated symptoms, as well as to understand the relationship between stress and the working conditions of the operational and administrative staff at EQUITRAMCOR. CIA. LTD, conducted during the period from March to May 2023. The company is located in Coca canton, Orellana Province.

Objectives: To determine the prevalence of occupational stress and associated symptoms among the administrative and operational staff of EQUITRAMCOR company during the period from March to May 2023.

Methods: A descriptive cross-sectional observational study is conducted on a group of 102 workers, with 21 workers from the administrative area and 81 workers from the operational area of EQUITRAMCOR. CIA. LTD. Data is collected using the following instruments: "Seppo Aro" symptom scale and the OIT-OMS stress assessment questionnaire, in order to evaluate the well-being and health of the workers. Additionally, a sociodemographic and occupational survey is conducted to gather additional information.

Results: The prevalence of low-level occupational stress was 94.12%, with 2.94% at an intermediate level and 2.94% at a moderate level of stress. No high levels of stress were found in the population. Stress levels were higher in the administrative area, which had a higher level of education. The symptomatic impact of stress was 12.75%, while 82.25% of the population did not show any symptoms related to stress. No statistically significant relationship was observed between symptom manifestation and the level of stress.

Keywords: work stress, prevalence, EQUITRAMCOR Company, working conditions, psychosocial risks.

ÍNDICE

CONTENIDO

• RESUMEN	3
• ABSTRACT	4
• CAPÍTULO I	8
• INTRODUCCIÓN	8
1.1 Planteamiento del Problema	8
1.2 Pregunta de investigación.....	9
1.4 Objetivos	9
1.4.1 Objetivo general	9
1.4.2 Objetivos específicos.....	9
• CAPÍTULO II	10
1.5 Revisión de literatura.	10
1.5.1 Estrés Laboral.....	12
1.5.2. Factores Psicosociales.....	13
1.5.2.1 Teoría Demanda- control - Apoyo Social	13
1.5.2.2 Teoría de Recursos, Emociones y Demandas Laborales (RED)	14
1.5.2.4 Teoría del desequilibrio “esfuerzo-recompensa ”	14
1.5.4. Fisiopatología del Estrés.....	20
1.5.4.1 Fases del estrés	20
1.5.5 Sintomatología Asociada.....	22
1.5.6 Marco Jurídico.....	23
1.5.7 Investigaciones Nacionales.....	24
1.5.8 Perspectiva actual del Estrés laboral en el Ecuador.....	25
1.5.9 Medición de estrés laboral	26
• CAPÍTULO III	27
• METODOLOGÍA.....	27
3.1 Tipo de estudio	27
3.2 Población de estudio	27
3.3 Técnicas, instrumentos y estandarización	27

3.4 Consideraciones éticas	30
3.5 Conflictos de interés	31
3.6 Financiamiento	31
3.7 Dificultades y limitaciones del estudio	31
• CAPÍTULO IV	32
• RESULTADOS	32
4.1 Resultados de Datos sociodemográficos.	32
4.2 Hallazgos sobre la encuesta de estrés laboral de la OIT - OMS.	34
4.3. Resultados de la escala sintomática de estrés de Seppo Aro.	36
4.4. Resultados del nivel estrés y la sintomatología asociada.	38
4.5 Discusión de los resultados.....	39
• CAPÍTULO V	42
CONCLUSIONES	42
• CAPÍTULO VI.....	44
RECOMENDACIONES.....	44
• CAPÍTULO VII.....	45
PLAN DE ACCIÓN ANUAL PROPUESTO PARA EL MANEJO DE ESTRÉS LABORAL.....	45
• REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
• ANEXOS	53
1. Formato de cuestionario de estrés laboral de la OIT - OMS.	53
2. Formato de escala sintomática de estrés de Seppo Aro.	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Factores del entorno laboral / ocupacional	15
Tabla 2 Demandas y estresores más comunes	19
Tabla 3 Fases del estrés	22
Tabla 4 Prevalencia del nivel de estrés según características sociodemográficas	34
Tabla 5 Orden de prevalencia de respuestas del formulario de estrés laboral de la OIT-OMS	35
Tabla 6 Resultados de la escala sintomática de estrés de Seppo Aro	36
Tabla 7 Orden de prevalencia de sintomatología encontrada.....	37
Tabla 8 Nivel de estrés y sintomatología asociada.....	38
Tabla 9 Asociación entre las variables de estudio y la afectación por estrés.....	39
Tabla 10 Plan de acción.....	45

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Fisiología del estrés	20
Ilustración 2 Fases del estrés.....	22
Ilustración 3 Trastornos de salud y comportamientos de afrontamiento	23
Ilustración 4 Síntomas físicos e influencias en productividad y comportamiento	23
Ilustración 5 Instrumentos jurídicos vinculantes	24
Ilustración 6 Niveles de estrés según instrumento de la OMS y OIT	30

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

Los problemas de salud representan 12.000 millones de días de trabajo perdido cada año, esto se debe a trastornos de salud derivados del estrés como son la ansiedad y depresión. (OIT, 2022). Además, estos trastornos aumentaron en un 25% durante el primer año de la pandemia. (OMS, 2022).¹ Y los riesgos psicosociales pueden exacerbar condiciones de salud física, en el 2016 un estimado de 745 000 fallecieron a causa de enfermedad cerebrovascular o infarto al miocardio como resultado de trabajar más de 55 horas a la semana. (WHO, 2022)³

Estas cifras y la fragilidad y poca importancia que presta nuestro sistema de salud a este tipo de enfermedades o afectaciones mentales reflejan la relevancia de implementar medidas para fomentar/promover y proteger la salud mental de los trabajadores. Como parte de estas acciones se debe promover la ejecución de un plan de acción con enfoque preventivo, que nos permita identificar a tiempo los factores estresantes o desencadenantes de este tipo de trastornos, para poder realizar las intervenciones y correctivos necesarios para promover ambientes de trabajo saludables enfocados en prevenir afectaciones de salud física y mental. (OMS, 2022) (WHO, 2022).

Los riesgos psicosociales pueden estar asociados al tipo de trabajo, horario, condiciones de trabajo, conflictos de rol, demanda del trabajo, sobrecarga de trabajo, etc. Todos estos factores pueden incrementar el estrés laboral y ocasionar burnout, ansiedad, depresión e incluso exacerbar trastornos o problemas de salud físicos. (OMS, 2022) (Becerra, Quintanilla, Vásquez, & Restrepo, 2018)

Durante toda la vida las personas experimentan distintos niveles de estrés. Sin embargo, el estrés laboral como respuesta que surge en las personas ante circunstancias, demandas o imposiciones que sobrepasan sus capacidades de afrontar ciertas situaciones, transformándose así en un problema de salud ocupacional, ya que un trabajador que se

encuentra estresado tiene más riesgo de sufrir enfermedades mentales o físicas y disminuye su motivación y producción, lo cual genera pérdidas económicas a la empresa. (Patlán, 2019)⁴

Las estadísticas demuestran que el estrés laboral se ha incrementado en los últimos años en casi todo el mundo, siendo la segunda causa más frecuente de enfermedades en los trabajadores. Por lo tanto, la estimación de los riesgos psicosociales y la evaluación y medición del estrés laboral es fundamental para conocer las características ocupacionales de los ambientes de trabajo y trabajadores e identificar si estos presentan niveles de estrés que requieran intervención oportuna. (Patlán, 2019)⁴

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral y su sintomatología asociada en el personal administrativo y operativo de la empresa EQUITRAMCOR? CIA. LTDA en el periodo de marzo a mayo del 2023?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Evaluar la prevalencia del estrés laboral y la sintomatología asociada en personal administrativo y operativo de la empresa EQUITRAMCOR. LTDA en el periodo de Marzo a Mayo del 2023.

1.4.2 Objetivos específicos

1. Identificar las causas de estrés mediante la aplicación del cuestionario para valoración del estrés laboral de la OIT – OMS
2. Identificar la sintomatología asociada al estrés a través de la aplicación de la escala sintomática de estrés SEPPO-ARO.
3. Reconocer las características sociodemográficas de la población estudiada y determinar la frecuencia del estrés laboral en la misma.
4. Proponer un plan integral preventivo de riesgo psicosocial enfocado al estrés laboral para proteger la salud física y mental de los colaboradores de la empresa.

CAPÍTULO II

1.5 Revisión de literatura.

Un problema de salud que existe desde los inicios del propio trabajo es el estrés laboral. Sin embargo, en los últimos años, este tema ha recibido mayor atención debido a su prevalencia y al impacto que puede generar en la salud mental y física de las personas.

Antiguamente, el trabajo era más físico que mental, por lo que el estrés laboral era menos común, pero con la revolución industrial y la creciente automatización de los procesos de producción, el trabajo se ha vuelto cada vez más repetitivo y monótono. Esto conduce a tasas más altas de lesiones musculoesqueléticas y mayor estrés mental entre los trabajadores. Con el tiempo, el trabajo se vuelve más exigente en términos de habilidades y competencias, lo que aumenta el estrés mental y emocional y esto hace que el estrés en el trabajo sea un problema mucho mayor hoy de lo que solía ser antes. En los años 30, el psicólogo alemán Hans Selye acuñó el término "estrés" para describir la respuesta fisiológica del cuerpo a los factores estresantes externos. Desde entonces, se ha investigado mucho sobre este tema y se determinó de que el estrés laboral es una de las principales causas de enfermedad y discapacidad en el mundo. Los psicólogos estadounidenses Robert Kahn y David Krantz realizaron los primeros estudios más importantes sobre el estrés laboral en la década de 1950. Estos investigadores encontraron que los trabajadores que estaban más estresados tenían tasas más altas de enfermedades físicas y mentales y más ausentismo. En la década de 1970, Europa comenzó a prestar más atención al estrés laboral. En 1974, la OIT publicó un informe titulado "Estrés en el trabajo", que describe al estrés laboral como "la respuesta física y psicológica del cuerpo a las demandas físicas y psicológicas del trabajo". El informe de la OIT marca un punto de inflexión en la historia del estrés laboral, ya que es la primera vez que se reconoce oficialmente como un problema de salud y seguridad en el trabajo. Desde entonces, el interés por investigar lo relacionado al estrés laboral ha tomado importancia en todo el mundo. Los investigadores señalan que el estrés laboral afecta de forma negativa la salud mental y física de los trabajadores, ocasionando trastornos del sueño, ansiedad, depresión, enfermedades cardiovasculares, problemas musculoesqueléticos, etc.

En la década de 1990, debido a los cambios en el entorno laboral, el estrés laboral se ha convertido en un conflicto más grande. La globalización y el incremento de la competencia laboral internacionalmente han aumentado las cargas de trabajo y las presiones para producir más en menos tiempo. Además, los avances tecnológicos han hecho que los lugares de trabajo sean más hábiles en términos de habilidades y conocimientos, aumentando así la incidencia del estrés laboral. Las demandas laborales de hoy, como la presión de producir más en menos tiempo, el aumento de la competencia y la tecnología avanzada, imponen mayores cargas mentales y emocionales a los trabajadores. El estrés ocupacional se define como “la respuesta física, emocional y mental de una persona a los factores estresantes laborales percibidos que exceden su capacidad de afrontamiento y amenazan su salud” Según (OMS, 2018).⁸ El estrés laboral puede llegar a afectar la salud mental y física de un empleado, así como afectar seriamente el rendimiento y desempeño laboral. Según una investigación reciente llevada a cabo por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se ha revelado que el estrés laboral representa uno de los principales desafíos en términos de salud ocupacional en Europa, afectando a más del 50 % de los trabajadores. Este estudio subraya la importancia de abordar de manera efectiva este problema, implementando estrategias adecuadas para promover un entorno laboral saludable y reducir los riesgos asociados al estrés en el lugar de trabajo. (EU-OSHA, 2020).⁶ Además, un estudio de Harvard encontró que el estrés laboral es responsable de aproximadamente el 8% de las enfermedades ocupacionales en los Estados Unidos (Harvard TH Chan School of Public Health, 2019).⁷ El estrés laboral puede tener muchos efectos dañinos para la salud física y mental de un empleado. Algunos de los efectos físicos incluyen enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño, dolores de cabeza y problemas musculoesqueléticos. Los efectos psicológicos pueden incluir ansiedad, depresión, irritabilidad y agotamiento emocional (APA, 2020).⁵

Los empleadores deben tomar medidas para disminuir el estrés ocupacional y promover la salud de los trabajadores. Algunas medidas pueden incluir la promoción de una cultura laboral saludable, la implementación de políticas y prácticas que promuevan la estabilidad entre las obligaciones laborales y personales, y la identificación y gestión de los factores estresantes en el lugar de trabajo (OMS, 2018).⁸

1.5.1 Estrés Laboral

La (OIT) Organización internacional del Trabajo define “el estrés como una reacción perjudicial tanto física como emocional que se produce cuando hay una inestabilidad entre las peticiones y los recursos y capacidades de un individuo para enfrentar dichas situaciones”.

El estrés laboral está determinado por factores propios del trabajo y del individuo. Y se presenta cuando las demandas laborales no son acordes o superan las capacidades o medios del trabajador para realizarlas. También puede ocurrir cuando las expectativas de la empresa no son acordes con el conocimiento o las habilidades que posee el trabajador.²¹

La OMS define al estrés como «el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción ». Es decir que cuando existen cambios o situaciones diferentes a las que no estamos acostumbrados se puede presentar estrés. Aunque también depende del estado de salud tanto mental como física de cada persona. El estrés en una medida adecuada puede actuar como un estímulo que ayuda al cuerpo a alcanzar sus objetivos ya regresar a un estado basal una vez que el estímulo ha desaparecido. Sin embargo, cuando la presión persiste, se puede entrar en un estado de resistencia. Si se perciben ciertas circunstancias como una amenaza, como la carga de trabajo excesiva, la presión financiera o social, o un ambiente altamente competitivo, se puede experimentar una sensación de desagradable y si esta persiste en el tiempo puede llegar a ser extenuante y causar alteraciones en nuestro organismo.²¹

Los dos conceptos son similares por lo que se podría derivar de este párrafo sería el "estrés adaptativo". Este término se refiere al estrés que se produce cuando un trabajador se enfrenta a una nueva situación laboral o a un cambio en su entorno laboral, como un nuevo proyecto, una nueva responsabilidad o jefe. En lugar de ser un estrés negativo, este tipo de estrés puede ser visto como una respuesta adaptativa del organismo para prepararse para la acción y para enfrentar los nuevos desafíos laborales. Sin embargo, este tipo de estrés puede convertirse en un problema si se prolonga en el tiempo o si no se dispone de los recursos necesarios para afrontar la nueva situación laboral.

1.5.2. Factores Psicosociales.

Los elementos presentes en un ambiente laboral que pueden generar estrés son conocidos como riesgos o peligros psicosociales. La OIT estableció en 1984 la definición de estos factores de riesgo psicosocial como la interacción entre el entorno laboral, contenido de las tareas, y condiciones propias del trabajador como su organización, capacidades y necesidades, además de la percepción propia del trabajador respecto a condiciones externas que pueden influenciar en su desempeño y satisfacción laboral.²⁰

En el ambiente laboral se examinan los aspectos psicosociales y cómo se relacionan entre sí "el empleo, el entorno laboral y la satisfacción laboral". Además, se consideran los factores específicos de cada organización, junto con las capacidades, necesidades, y condiciones personales del trabajador en su vida diaria. Todas estas variables, a través de la percepción y experiencia, pueden afectar tanto a la salud como la productividad y satisfacción en el trabajo.

Los factores psicosociales del entorno laboral se pueden clasificar en tres grupos según su origen: Lugar de trabajo, tiempo y persona. Los factores del lugar incluyen los factores presentes en el ambiente de trabajo. Los factores del individuo se refieren a las características de cada persona, como su capacidad de decisión y adaptarse a los cambios, su formación, habilidades y conocimientos, así como su cultura y valores y el tiempo de trabajo que se refiere al horario. Se consideran factores psicosociales laborales a la organización del tiempo durante las jornadas laborales, los horarios de descanso y cómo el tiempo de trabajo puede afectar la vida social y personal.³²

1.5.2.1 Teoría Demanda- control - Apoyo Social

Karasek y Theorell proponen esta teoría, la cual se aplica en la salud ocupacional y que proporciona una explicación del estrés tomando en cuenta Los aspectos psicosociales de las condiciones laborales y cómo afectan el desempeño y salud. Para comprender este modelo se debe tener claro dos conceptos fundamentales: las demandas psicológicas, que son las exigencias del trabajo en cuanto a carga, demandas, tiempo y ritmo de trabajo, y las habilidades del trabajador para controlar estas situaciones, que le

permiten disminuir el riesgo de experimentar estrés laboral. Además, Johnson y Hall han propuesto una versión tridimensional del modelo, integrando el concepto de apoyo social, se lo determina como el “ Modelo de Demandas-Control-Apoyo Social” (MDCA). Donde se considera al apoyo social como un factor protector que puede ayudar a disminuir el riesgo de presentar estrés laboral.²³

1.5.2.2 Teoría de Recursos, Emociones y Demandas Laborales (RED)

Esta teoría desarrollada por Bakker y Demerouti estudia las diferencias entre las demandas del trabajo, como son la carga de trabajo, que pueden ser beneficiosas para el crecimiento propio, y demandas que desfavorecen, como el conflicto de rol, que perjudican el alcanzar los objetivos individuales (Muñoz, Orellana y Hernández, 2018). Esta teoría también toma en cuenta los recursos interpersonales, es decir, los recursos personales que están relacionados con características sociodemográficas como el género y la edad, así como aspectos socios laborales como el grado de instrucción, el puesto laboral, la experiencia y la cantidad de tiempo pueden dedicarse al trabajo, ya que influyen en la percepción de la actividad laboral.²⁴

1.5.2.3 Teoría Bifactorial de Herzberg

Explica la satisfacción laboral y asegura que existen dos tipos de factores que contribuyen a mejorar el desempeño del trabajador: los motivadores y los higiénicos. Estos factores crean un ambiente confortable para el trabajador donde se siente cómodo y en bienestar, y aunque su ausencia no provoca insatisfacción laboral, es recomendable que sean implementados para fomentar ambientes laborales sanos. De acuerdo con este modelo, los factores externos pueden prevenir o evitar la insatisfacción laboral en caso de que ya exista, pero no pueden generar satisfacción por si solos. La satisfacción laboral está determinada por los factores por lo cual es importante mejorar estos factores intrínsecos en los espacios de trabajo.²⁵

1.5.2.4 Teoría del desequilibrio “esfuerzo-recompensa”

Se analiza la calidad de vida laboral en términos de comparación entre esfuerzo y recompensa, conocido como el "desequilibrio esfuerzo entre recompensa". Siegrist (1996, 1998) se enfoca en el desequilibrio que puede existir entre el esfuerzo invertido

y las recompensas o costos y ganancias que se obtienen. Según Sánchez y García (2017), este modelo establece que altos niveles de esfuerzo y escasas recompensas pueden generar un aumento del estrés laboral. El modelo de Siegrist incluye tres fuentes de recompensa para los trabajadores: la monetaria, el apoyo social y la estabilidad en el entorno laboral (Sánchez y García, 2017).

En este trabajo, se usó el modelo teórico Demanda-Control-Apoyo Social para explicar la variable de riesgos psicosociales, ya que, según Chiang et al. (2013), es uno de los modelos que ha brindado mayor evidencia con relación a estos riesgos y su impacto negativo en la salud. Este modelo prioriza las oportunidades y recursos que la empresa ofrece a los trabajadores y cómo estos influyen en las decisiones para planificar y ejecutar tareas. En cuanto a la satisfacción laboral esta teoría se enmarca en la corriente humanista.

Basándonos en lo expuesto previamente, podemos distinguir dos elementos fundamentales que influyen en la aparición de riesgos psicosociales: los factores propios de la organización y los factores propios del trabajo. Los factores del entorno laboral se resumen en la siguiente tabla número 1.

Tabla 1 Factores del entorno laboral / ocupacional

CONTENIDO DEL TRABAJO	CONTEXTO DEL TRABAJO
<ul style="list-style-type: none"> ● Entorno de trabajo y equipo de colaboración ● Planificación y asignación de tareas ● Carga de trabajo y ritmo laboral ● Horarios de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Rol y valores organizacionales. ● Contribución en la organización. ● Crecimiento profesional. ● Toma de decisiones. ● Interacciones personales. ● Conciliación entre vida laboral y familiar.

Fuente: Elaboración propia

Este problema se ha ido incrementando debido a la globalización y transformaciones modernas radicales en el mundo laboral, además de la crisis económica, el desempleo, inestabilidad y condiciones de trabajo precario. Se conoce que los avances tecnológicos, la reestructuración del trabajo, el trabajo virtual que dificulta las relaciones laborales, el

aumento de las exigencias, ritmo y carga de trabajo aumentan considerablemente el riesgo de sufrir estrés laboral.

2. Factores laborales y Definiciones

- Condiciones de trabajo: se refiere a aspectos como el contrato laboral, sueldo y proyección de carrera que ofrece la organización a sus trabajadores.
- Diseño del puesto: se refiere a la manera en que se estructura y organiza el trabajo en la organización.
- Calidad del trabajo: se refiere a diversos factores que influyen en la percepción de los trabajadores sobre su trabajo, como sus habilidades, autonomía y capacidad de tomar decisiones, la seguridad y estabilidad, el apoyo social y las horas de trabajo que realizan.²⁶
- Ruido: Factor físico. La posibilidad de sufrir daños auditivos es elevada cuando se trabaja en ambientes con altos niveles de ruido. Este tipo de daño auditivo es gradual y puede pasar desapercibido, hasta que se une a una pérdida auditiva natural que se produce con la edad.
- Iluminación. Factor Físico. La luminancia, también llamada nivel de iluminación, hace referencia a la cantidad de luz en lúmenes que llega a una superficie determinada. Esta cantidad de luz es crucial para la visibilidad de una tarea o trabajo específico, ya que afecta directamente la agudeza visual.
- Temperatura. Factor Físico. . La temperatura corporal se regula hasta 37 °C. Cuando las condiciones de trabajo no permiten la liberación del calor, el organismo pone a correr a los mecanismos fisiológicos para dispersar el calor, aparece en primer lugar el “discomfort térmico”.
- Higiene: hace referencia a un conjunto de reglas y prácticas orientadas a mantener la salud física y mental, identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Riesgos químicos: Cuando un trabajador puede estar expuesto a la acción de un agente químico y experimentar los efectos dañinos asociados, lo que puede resultar en un impacto negativo en su salud. La magnitud de la exposición está determinada por la cantidad de sustancias contaminantes presentes en el entorno y la duración del tiempo durante el cual se produce la exposición. Esto implica

que la intensidad de la exposición puede variar, ya sea mayor o menor, según la concentración del contaminante en cuestión.

- Exceso de actividades: La sobrecarga laboral ocurre cuando se ejecutan muchas tareas en un lapso corto debido al volumen de trabajo, especialización y estandarización de tareas, y la necesidad de atención constante. Este exceso de actividades puede dar lugar a fatiga mental y afectar la salud mental del trabajador.
- Demandas laborales: Los horarios laborales prolongados pueden ocasionar efectos crónicos de fatiga, que pueden provocar problemas de salud como enfermedades cardiovasculares y trastornos gastrointestinales, así como estados de salud mental más delicados, incluidos más altos de ansiedad, depresión y trastornos del sueño.
- Jornada de trabajo: La fatiga crónica causada por largas jornadas de trabajo puede tener consecuencias negativas para la salud, como enfermedades del corazón y trastornos gastrointestinales, además de afectar la salud mental y aumentar el riesgo de sufrir ansiedad, depresión y problemas de sueño.
- Rutina: La exposición al continuismo en el trabajo se refiere al ritmo constante de la tarea otorgada al trabajador en un intervalo diario a lo largo de su carrera laboral, lo que puede resultar en una falta de libertad para tomar decisiones o acciones en relación con sus funciones, ya sea a corto o largo plazo.
- Problemas de comportamiento: El Comportamiento Organizacional es un área de estudio que se enfoca en el análisis de las acciones que las personas llevan a cabo en una organización, y cómo estas acciones influyen en el rendimiento de la misma. Es común que se preste especial atención a cuestiones como la eliminación de roles laborales, la tasa de ausentismo, la rotación de empleados, la eficiencia laboral y la gestión empresarial.
- Supervisión de personal: Implica la definición de qué actividades se llevarán a cabo, quién las realizará, cómo se agruparán, quién será responsable de quién y dónde se tomarán las decisiones. Con el fin de asegurarse de que todo funcione correctamente, la dirección debe monitorear el desempeño de la organización y compararlo con el conjunto de objetivos previamente establecidos.

- Creatividad e iniciativa: Las personas con emociones positivas generan más ideas, son más originales y tienen una mayor tendencia a encontrar soluciones creativas para resolver problemas. Además, las emociones positivas mejoran la capacidad de resolver problemas, lo que significa que las personas con emociones positivas tienen una mayor habilidad para encontrar soluciones óptimas.
- Capacitación del trabajador: La capacitación es una parte fundamental de la satisfacción laboral, ya que ayuda a adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo de manera efectiva. Sin embargo, cuando los trabajadores no pueden aplicar lo que han aprendido en su trabajo, esto puede causar una gran insatisfacción. Por lo tanto, es importante que la formación sea adecuada y esté relacionada con las tareas que el trabajador realiza en su puesto.
- Estatus: Es una posición social que se le da a un grupo o sus miembros en cualquier sociedad. Incluso los grupos más pequeños tienen roles, derechos y rituales para distinguir a sus miembros. El estatus es un motivador significativo y tiene consecuencias conductuales importantes cuando los individuos perciben una disparidad entre lo que consideran su estatus y lo que los demás perciben.
- Promoción: Se refiere a las jerarquías de promoción tomando en cuenta los años que operan dentro de las empresas. Esta visión de los autores institucionalistas del mercado de trabajo segmentado se refiere a estas estructuras de promoción que se denominan Mercados Internos de Trabajo.
- Crecimiento profesional: Es fundamental para administrar el talento en una organización. Comienza por identificar al colaborador con potencial, monitorear su nivel de preparación y oportunidades de rotación y ascenso, impulsar su desarrollo y desempeño. Actualmente, los sistemas implican desempeño, prestaciones e incentivos y remuneración integrada porque la administración del talento es una prioridad para el CEO de las organizaciones.
- Relación con compañeros: UGT (2017), la colaboración entre colegas, la empatía, la camaradería y la solidaridad generan un sentido de unión social que contribuye a mantener un equilibrio emocional en el entorno laboral.
- Participación en los grupos: Pozo (2018) Indica que la implicación de los empleados desempeña un papel importante en asuntos de temas como seguridad

y salud en el trabajo, tienen riesgos inherentes a cada puesto laboral. Es esencial establecer ciertos criterios para fomentar esta participación, los cuales deben ser consensuados entre los directivos de los empleadores

- Retroalimentación en el trabajo: Supervisar y realizar la retroalimentación respectiva a los trabajadores, se puede implementar evaluaciones de desempeño.²⁷

Agentes Estresores

La Confederación de Empresarios de Málaga (CEM, 2013) determina que los agentes estresores son situaciones físicas y psicosociales que pueden generar tensión u otros efectos negativos en los trabajadores. En la Tabla número 2 se mencionan los estresores más frecuentes y demandas que pueden afectar a los trabajadores.

Tabla 2 Demandas y estresores más comunes

DEMANDAS Y ESTRESORES MÁS COMUNES	
Demandas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Carga de trabajo inadecuada o excesiva ● Trabajo nocturno ● Trabajo en turnos ● Exposición a peligros.
Contenidos del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Identidad de la tarea ● Habilidades ● Intrínseco/ extrínseco. ● Retroalimentación del desempeño
Avance profesional en el ámbito laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Falta de estabilidad en el empleo ● Cambios en la trayectoria profesional
Dinámica laboral y relaciones	<ul style="list-style-type: none"> ● Interacciones personales en el entorno laboral ● Relaciones con el equipo de trabajo ● Oportunidades limitadas de ascenso profesional
Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> ● Ruido ● Iluminación ● Temperatura ● Espacio de trabajo físico

Fuente: "Confederación de Empresarios de Málaga". (CEM) 2013.

1.5.4. Fisiopatología del Estrés

En el estudio del Estrés, El Dr. Hans Selye, se reconoció como pionero llevando a cabo las primeras investigaciones en este campo y se le considera ampliamente como el fundador del estudio del estrés. Selye definió el estrés como una respuesta defensiva natural del cuerpo frente a un traumatismo o agresión de cualquier tipo, y describió la respuesta adaptativa que tiene el organismo ante los diversos estresores como el "Síndrome general de adaptación", según se menciona en el estudio de Martínez (2015).

Ilustración 1 Fisiología del estrés



Fuente: Elaboración propia

1.5.4.1 Fases del estrés

Cuando una persona se encuentra bajo estrés, su cuerpo responde a través del funcionamiento del sistema nervioso autónomo y del eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal. El hipotálamo desempeña un papel crucial en la regulación del sistema endocrino y nervioso, mientras que el sistema nervioso autónomo se encarga de regular las actividades no voluntarias de los órganos internos. Estos sistemas trabajan en conjunto para liberar hormonas en el torrente sanguíneo, lo que estimula, inhibe o regula la actividad de los órganos.

Al enfrentarse a situaciones de estrés tanto físicas como psicológicas el eje hipófisis-suprarrenal se activa y libera el factor liberador de corticotropina (CRF) que provoca la secreción de la hormona adrenocorticotropa es estimulada por ciertos factores. Esta hormona tiene como objetivo principal afectar la corteza de las glándulas suprarrenales produciendo corticoides que son liberados en la corriente sanguínea, y son responsables de la presión arterial regular, el equilibrio de agua en el cuerpo, y otros procesos biológicos.

Cuando una persona se enfrenta a situaciones estresantes, tanto físicas como psicológicas, se activa el eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal, lo que desencadena la liberación del factor liberador de corticotropina (CRF). La liberación de la hormona adrenocorticotropa (ACTH) es promovida por el factor liberador de corticotropina (CRF), el cual tiene como efecto principal estimular la actividad de la corteza de las glándulas suprarrenales. Estas glándulas producen corticoides, que son liberados en el torrente sanguíneo y juegan un papel significativo en el control y la regulación de la tensión arterial, el equilibrio de agua en el cuerpo y otros procesos biológicos.

El sistema nervioso autónomo cumple una función importante en el mantenimiento de la homeostasis interna del organismo. Cuando el sistema nervioso simpático se ha activado, se comienzan a liberar catecolaminas como la noradrenalina y la adrenalina. La "adrenalina" se produce principalmente en la médula suprarrenal en situaciones de ansiedad y estrés psicológico y, mientras que la "noradrenalina" se libera a través de las terminaciones nerviosas simpáticas, especialmente en momentos de peligro físico o agresividad. Ellas son responsables de desencadenar la respuesta de "luchar o huir", preparando al cuerpo para hacer frente a una situación de emergencia.

En situaciones de estrés, la adrenalina y la noradrenalina son liberadas en el cuerpo y provocan una serie de respuestas fisiológicas como la dilatación de las pupilas y de los bronquios, y un incremento en la coagulación sanguínea y el ritmo cardíaco. Además, estos compuestos pueden causar una vasodilatación muscular y una vasoconstricción cutánea, así como una disminución en los niveles de hormonas sexuales como estrógeno y testosterona. En general, la activación de todo el organismo es una respuesta a situaciones de estrés.

Cuando una persona se encuentra expuesta a situaciones estresantes durante un período prolongado, puede disminuir su capacidad de respuesta. La última fase, denominada agotamiento, se caracteriza por un estado en el que se produce una pérdida significativa de las capacidades fisiológicas. En este estado existe un retroceso de las habilidades sociales, de la capacidad para adaptarse e interactuar con el entorno. Se producen cambios a nivel tisular y pueden aparecer enfermedades psicosomáticas.²²

Tabla 3 Fases del estrés

FASE 1	FASE 2	FASE 3
<p>Respuesta de alerta: el organismo responde ante estímulos estresantes y experimenta alteraciones emocionales, cognitivas y fisiológicas. Se generan hormonas como cortisol y adrenalina, los cuales ejercen impactos significativos en el cuerpo. La adrenalina acelera la frecuencia respiratoria y el ritmo cardiaco, mientras que el cortisol aumenta los niveles de glucosa para preservar la energía</p>	<p>Resistencia: inicia ya que el cuerpo se defiende contra los estresores para intentar restaurar el equilibrio. Como se mostró anteriormente, en las etapas iniciales, el cuerpo gasta mucha energía debido al estrés y la respuesta metabólica para estar alerta a la situación de peligro. El vuelve a su estado basal, al menos que se mantenga el estímulo estresante y se mantiene en un estado de alerta sin poder recuperarse adecuadamente.</p>	<p>Fatiga: al utilizar en exceso los recursos y defensas para hacer frente al estrés, lo que lleva a una situación extrema de debilitamiento del sistema inmune y de las energías del cuerpo. Esta exposición prolongada al estrés puede provocar vulnerabilidad del cuerpo para contraer enfermedades y se presentan alteraciones físicas y mentales.</p>

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 2 Fases del estrés



Fuente: Selye, H. (1956). The Stress of Life.

1.5.5 Sintomatología Asociada

1. Síntomas Físicos: Los signos físicos del estrés suelen manifestarse en primer lugar, y pueden incluir fatiga constante, cefalea, migraña, dolor abdominal, úlceras duodenales, dolor muscular, problemas respiratorios, trastornos del sueño, problemas de piel, alteraciones en el ciclo menstrual y trastornos sexuales, entre otros.

2. Alteraciones conductuales: Entre los comportamientos asociados con el estrés y el burnout, se destacan problemas con la alimentación y el consumo excesivo de

drogas, medicamentos y alcohol. También son comunes los comportamientos agresivos, como la violencia, la defensividad, el cinismo, y el absentismo laboral puede ser un síntoma. Además, algunas personas adoptan conductas paradójicas defensivas, como dedicarse en exceso a sus aficiones, aumentar su carga de estudio para escapar de la rutina, fingir estar ausentes en el trabajo y buscar actividades que les permitan limitar su tiempo real en el lugar de trabajo.

3. Alteraciones emocionales: Se presenta enfurecimiento, ansiedad, depresión, dificultad para concentrarse, frustración, nerviosismo, etc

La influencia del estrés en la salud es diferente en cada persona, y si los niveles de estrés son altos, puede tener efectos negativos en la salud y llevar a comportamientos de afrontamiento poco saludables.

Ilustración 3 Trastornos de salud y comportamientos de afrontamiento

Trastornos de Salud	Comportamientos de Afrontamiento
<ul style="list-style-type: none"> ● Enfermedad cardiovascular ● Trastornos musculo esqueléticos ● Burnout (agotamiento) ● Depresión y ansiedad ● Suicidio 	<ul style="list-style-type: none"> ● Abuso del alcohol y las drogas ● Mayor consumo de tabaco ● Dieta poco saludable ● Actividad física insuficiente ● Trastornos del sueño.

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 4 Síntomas físicos e influencias en productividad y comportamiento

Influencia en productividad y Costes Económicos
<ul style="list-style-type: none"> ● Mayor absentismo y presentismo. ● Menor motivación, satisfacción y compromiso. ● Rotación del personal e intención de renunciar. ● Rendimiento reducido (menor eficiencia y precisión). ● Todos estos problemas afectan a la productividad, la competitividad y la imagen pública de la empresa.

Fuente: Elaboración propia

1.5.6 Marco Jurídico

Existen diferentes instrumentos legales enfocados en garantizar la salud y seguridad de los empleados, mencionamos los siguientes:

Ilustración 5 Instrumentos jurídicos vinculantes

Instrumentos Jurídicos Vinculantes	
Normas Internacionales de Trabajo	Instrumentos legales de la OIT que establecen los principios y derechos fundamentales en el trabajo
Normas Regionales	Declaraciones, directivas y otros instrumentos adoptados para las instituciones regionales
Legislación nacional	Códigos de trabajo, leyes sobre SST, reglamentos específicos sobre SST
Convenios colectivos	Acuerdos de los interlocutores sociales que complementan la legislación nacional o van más allá en beneficio de los trabajadores representados en la negociación
Estándares y herramientas no vinculantes. Se fomenta la implementación de medidas coordinadas para prevenir y controlar los riesgos psicosociales y el estrés laboral, ya sea a nivel nacional o empresarial, mediante la creación de normas técnicas, directrices, protocolos, herramientas de intervención, y manuales de capacitación.	

Fuente Elaboración Propia

1.5.7 Investigaciones Nacionales

León y su equipo realizaron un estudio en 2020, se analizó de manera conjunta los riesgos psicosociales (RP) y el “Síndrome de Burnout ” (SBO) en el personal sanitario de un hospital público en Guayaquil, Ecuador. Para este propósito, se empleó el formulario de evaluación de riesgos psicosociales suministrado por el Ministerio del Trabajo de Ecuador. Los resultados revelaron una relación entre los síntomas del SBO y los RP. Además, se observó que gran parte de los empleados no mostraban signos de agotamiento laboral, mientras que aquellos que sí experimentaban el SBO se encontraban en un nivel medio de riesgos psicosociales.

Ramirez, et al en 2020, En un estudio realizado, investigaron los riesgos psicosociales en el entorno laboral mediante la evaluación de 599 empleados de una universidad privada en Ecuador. Los resultados revelaron que el 16% de estos trabajadores informaron percepciones de un alto riesgo para su salud en aspectos psicosociales. Específicamente, se encontró que las dimensiones relacionadas con el contenido del trabajo, la supervisión y la carga laboral fueron las más afectadas. Se observó una

variación en los niveles de riesgo según el factor psicosocial, con un 18% de los trabajadores en “riesgo muy elevado“, un 11% en “riesgo elevado“ y un 10.9% en “ riesgo moderado“ de experimentar complicaciones de salud relacionados con el trabajo.²⁹

En los últimos años, se realizaron otros estudios relevantes, como el realizado por Bustamante y su equipo en 2019, que investigó la prevalencia del síndrome de Burnout en profesores universitarios en la ciudad de Quito. Los resultados revelaron que el 23,6% de los profesores encuestados experimentaron el síndrome de Burnout en cierto grado, destacándose el agotamiento emocional como el componente más predominante.³⁰

1.5.8 Perspectiva actual del Estrés laboral en el Ecuador

En Ecuador, se ha observado que el estrés laboral es un problema de relevancia generalizada, afectando a diversos sectores ocupacionales como el personal de salud, los profesores universitarios y los empleados de una institución educativa privada. Los riesgos psicosociales desempeñan un papel fundamental en la generación del estrés laboral. Se ha identificado que la sobrecarga laboral, la falta de apoyo social y el desequilibrio los recursos laborales y demandas de este que son factores asociados al estrés en el ámbito laboral. Resulta crucial llevar a cabo más investigaciones con el fin de mejorar la prevención y el tratamiento del estrés laboral en Ecuador. Los riesgos psicosociales tienen un impacto directo en el grado de satisfacción laboral experimentado en los empleados, lo que implica que la reducción de estos riesgos conlleva un aumento en la satisfacción en el trabajo. En Ecuador, el fenómeno del estrés laboral ha experimentado un incremento significativo en los últimos años, generando inquietud tanto en las organizaciones como en los trabajadores en general. Este aumento se atribuye en parte a la falta de políticas públicas y empresariales que promuevan la prevención y la adecuada gestión del estrés laboral. El escenario se complicó debido a la Pandemia de COVID-19. Se observó que estos sectores más afectados son aquellos relacionados con la salud, la educación, la atención al cliente y la administración pública. La carga de trabajo excesiva, la presión por obtener resultados y la falta de respaldo y recursos por parte de las organizaciones son factores que contribuyen a esta problemática. A pesar de ello, se han identificado algunas iniciativas interesantes para

enfrentar el estrés laboral en Ecuador, como la implementación de programas de bienestar y salud ocupacional por parte de algunas empresas, así como la promoción de prácticas de mindfulness y yoga en determinados entornos laborales. En conclusión, aunque el estrés laboral es un desafío en constante aumento en Ecuador, existen oportunidades y acciones en curso para abordarlo. Es necesario continuar trabajando en la promoción de políticas públicas y empresariales que fomenten un ambiente laboral saludable y la prevención del estrés en el lugar de trabajo.

1.5.9 Medición de estrés laboral

El Cuestionario de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) es uno de los más usados para valorar el estrés laboral, que fue desarrollado por Ivancevich & Matteson. Con la finalidad de crear un instrumento para el screening del malestar psicológico.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) también desarrolló un cuestionario ampliamente utilizado para poder analizar el estrés laboral: el “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo” (CERPT). Proporciona una herramienta eficaz para medir y evaluar los factores psicosociales en el entorno laboral que pueden contribuir al estrés. Incluye preguntas relacionadas con las demandas laborales, apoyo de grupo, autonomía laboral, la calidad de las relaciones laborales y compensación económica. La utilidad del CERPT radica en su facultad para determinar los factores de riesgo y ayudar a investigadores y profesionales de la salud a desarrollar estrategias para prevenir el estrés laboral (Häusser, Mojzisch, Niesel, & Schulz-Hardt, 2010).³⁴

El “Cuestionario para la Evaluación del Estrés Laboral de la Asociación de Psicología de la Salud Ocupacional y Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo” (SEPPO Aro) es otra herramienta reconocida para medir el estrés laboral. Este cuestionario evalúa múltiples dimensiones, como las demandas laborales, el control percibido, el apoyo social y la satisfacción laboral. También se centra en los síntomas y el impacto de este en la salud de la persona. La utilidad del cuestionario SEPPO Aro radica en su enfoque integral para evaluar los factores de riesgo y las consecuencias del estrés laboral, lo que permite una comprensión más profunda de su impacto en los empleados y ayuda a diseñar intervenciones efectivas (Moncada et al., 2014).³⁵

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Tipo de estudio

Estudio transversal descriptivo. El propósito de la presente investigación es identificar los distintos niveles de estrés y sintomatología asociada del personal administrativo y operativo de la empresa EQUITRAMCOR CIA. LTDA.

3.2 Población de estudio

Trabajadores masculinos y femeninos mayores de 18 años de edad del área administrativa y operativa de la empresa EQUITRAMCOR CIA. LTDA. El presente proyecto investigativo involucra a todo el personal de la empresa antes mencionada.

Criterios de inclusión:

Se incluye a todos los colaboradores del área administrativa y operativa de la empresa "EQUITRAMCOR CIA. LTDA". Por lo cual el cien por ciento del personal de la empresa participa en el proyecto investigativo.

Criterios de exclusión:

No se excluye a ningún colaborador de la empresa EQUITRAMCOR del estudio. Excepto aquellos que no deseen participar en este estudio, expresado voluntariamente.

3.3 Técnicas, instrumentos y estandarización

Los cuestionarios se realizaron al personal operativo y administrativo de la empresa "EQUITRAMCOR CIA. LTDA". Para el presente estudio se tuvo en cuenta dos tipos de encuestas. Las mismas se aplicaron de forma presencial y a través de "google forms" durante el periodo comprendido entre abril y mayo de este año.

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Se empleó el "cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS", como la herramienta principal para valorar el nivel de estrés laboral en el estudio. Este cuestionario consta de 25 preguntas que se centran en identificar los factores que generan estrés en el ambiente laboral. Para su evaluación, se utiliza una escala de ponderación numérica que permite

establecer la intensidad del estrés laboral con siete alternativas diferentes de respuesta, asignando puntuaciones según el método de Likert, “ siendo 1 = Nunca, 2 = Raras veces, 3 = Ocasionalmente, 4 = Algunas veces, 5 = Frecuentemente, 6 = Generalmente, 7 = Siempre ”.

Basándose en estas interrogantes, se examinarán los sub aspectos siguientes con el propósito de comprender y explorar el estrés ocupacional: ambiente de trabajo, organización estructural, ámbito laboral, herramientas tecnológicas, poder de liderazgo, falta de unidad y respaldo del grupo, según lo mencionado por Tobar (2019).

Medina (2013) destaca la importancia de mencionar que hay siete elementos clave de estrés laboral que permiten comprender los 25 ítems del cuestionario relacionados con los principales factores estresantes en el trabajo. Estos factores abarcan las siguientes áreas:

- **El clima organizacional**, según su influencia tanto positiva como negativa, tiene la capacidad de impactar en los pensamientos, acciones y emociones de un individuo dentro del entorno laboral. Además, es un factor determinante en la satisfacción del individuo en relación con sus compañeros de trabajo y su integración en la organización.
- **El respaldo de grupo** desempeña un factor importante en el crecimiento de los empleados, ya que el equipo de trabajo se convierte en un factor esencial. Los trabajadores necesitan experimentar la colaboración y apoyo por parte de sus compañeros para poder desempeñarse y sentirse cómodos en cualquier departamento donde lleven a cabo sus tareas laborales.
- **La influencia del Líder**, Dentro de esta dimensión se examina la habilidad de una persona para asumir la iniciativa, organizar y motivar a un grupo de individuos. Aunque el liderazgo es inherente a todos los grupos humanos, lo que se evalúa principalmente en esta categoría es el estilo de liderazgo, la influencia que el líder ejerce sobre sus seguidores y el grado de éxito alcanzado en el cumplimiento de metas, lo cual es considerado de gran importancia.

- **Las condiciones ambientales de trabajo** se refieren al ambiente físico donde los empleados desempeñan sus labores dentro de la organización. Esto engloba aspectos como el entorno físico, el nivel de iluminación, el ruido, la higiene y la presencia de contaminantes, entre otros factores.
- **La estructura organizacional** se refiere a la totalidad de las áreas que componen una organización y tiene como objetivo principal organizar las actividades y responsabilidades entre los distintos departamentos. Esto implica asignar tareas, distribuir cargos y tomar decisiones. Además, esta estructura permite asignar las actividades de acuerdo con la complejidad del puesto y las habilidades de los trabajadores. Asimismo, esta dimensión se encarga de analizar el proceso adecuado y determinar la mejor estructura para la organización.
- **La tecnología** se refiere al avance y desarrollo tecnológico, que posibilita la constante actualización de programas, aplicaciones y procesos que impulsan el crecimiento de la organización y mejoran el rendimiento de los trabajadores. Es importante destacar que a medida que el tiempo avanza, la tecnología ofrece nuevas oportunidades y beneficios, lo que también genera mayores expectativas por parte de los consumidores en relación a los productos o servicios ofrecidos por las grandes empresas.
- **La falta de cohesión** es una dimensión que depende de las personas y está estrechamente relacionada con la unidad del equipo de trabajo. Esto se refleja tanto en el cargo que ocupan como en las actividades asignadas dentro de un departamento específico. En general, los individuos buscan experimentar sentimientos de crecimiento y reconocimiento tanto para sí mismos como para su equipo, con el fin de sentirse cómodos en su entorno laboral. En caso contrario, cada miembro encuentra más dificultades para llevar a cabo sus tareas laborales.³⁶

Ilustración 6 Niveles de estrés según instrumento de la OMS y OIT

NIVEL DE ESTRÉS	TOTAL
Bajo	< 90
Intermedio	91 -117
Moderado	118 - 153
Alto	> 154

Fuente: Elaboración propia

Escala Sintomática de Estrés SEppo ARO

Consta de 18 elementos que describen trastornos psicossomáticos experimentados por personas expuestas a situaciones de estrés en el último año. La escala tendrá las alternativas de respuestas, asignando puntuaciones según el método de Likert, siendo 1 = Raramente o Nunca, 2 = Algunas veces, 3 = Frecuentemente, 4 = Muy Frecuentemente. (Tobar, 2019). Un valor > 10 puntos indica que el individuo presenta afecciones por presencia de estrés.

Datos sociodemográficos

Se adicionó una sección de preguntas para evaluar características sociodemográficas de la población de estudio, donde se toma en cuenta datos generales del trabajador y condiciones de trabajo. Se evalúa estado civil, nivel de estudios, área de trabajo, edad y sexo.

3.4 Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas abordadas en este estudio se fundamentan en los principios establecidos en la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial que considera el respeto, confidencialidad, bienestar, protección y seguridad de todos los participantes de la investigación (Asociación Médica Mundial, 2022).

Además todos los individuos que participaron en la investigación lo hicieron voluntariamente y fueron informados del propósito y finalidad de la investigación, los objetivos, métodos, beneficios, riesgos y resultados finales. (Asociación Médica

Mundial, 2022).³³ Además, se les indicó que podían retirarse libremente de la investigación en cualquier momento.

La información obtenida a partir de la aplicación de las encuestas es confidencial y anónima. Para lo cual se asigna un código de números a cada participante del estudio, por lo que no es necesario conocer la identidad del paciente (Nombres y apellidos).

Los principales problemas éticos que se podrían presentar en la investigación son la falta de autonomía, si se llegara a obligar a los trabajadores a participar en el estudio.

3.5 Conflictos de interés

No existen conflictos de interés.

3.6 Financiamiento

Estudio autofinanciado.

3.7 Dificultades y limitaciones del estudio

La mayor parte de las encuestas será aplicada en físico, por lo cual el ingreso de los resultados de las encuestas para su tabulación se realizará de forma manual por cada una de las investigadoras, por lo cual existe el riesgo de errores en la digitalización de datos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Para la recolección de datos las encuestas fueron impresas y realizadas en físico para la mayoría de los trabajadores, y también se utilizó la herramienta “google forms”. Los datos de las encuestas realizadas fueron ingresados manualmente por las investigadoras a una colección de datos almacenada en el software Microsoft Excel., en donde se excluyeron aquellas encuestas inconclusas o con falta de respuestas. El software utilizado para crear tablas y gráficos fue Epi.info en su versión 7.2.5.0.

Se realizó un análisis cualitativo estadístico basado en el tipo de variables empleadas.. Las variables de naturaleza cualitativa fueron analizadas mediante la obtención de las frecuencias absolutas y relativas.. Seguidamente, se realizó un análisis bivariado para determinar la relación entre dos variables, utilizando la prueba de Fisher, o prueba de chi cuadrado según corresponda. Por último, se emplearon modelos de regresión logística, tanto crudos como ajustados, Con el objetivo de determinar los valores de los intervalos de confianza del 95% y razón de probabilidades (odds ratio) , se procedió al cálculo correspondiente.

4.1 Resultados de Datos sociodemográficos.

En este estudio, se recopilaron datos de 102 empleados pertenecientes a las áreas operativas y administrativas de la empresa. A partir del manejo de cuestionarios diseñados para la recolección de datos sociodemográficos, se obtuvo información sobre el estado civil, nivel educativo, área laboral, edad y género de los participantes.

Seguidamente, se presenta en la tabla 4 la prevalencia del nivel de estrés en función de las características sociodemográficas. Un total de 102 trabajadores (93% de todos los trabajadores de la empresa EQUITRAMCOR CIA. LTDA) completaron la encuesta. En la tabla 8 podemos observar que de un total de 102 trabajadores que completaron la encuesta se evidenció que 87 (85.29%) son hombres y 15 (14.71%) mujeres. Se evidenció que la mayor parte de la población trabajadora son hombres y pertenecen al

área operativa. No se halló una correlación estadísticamente significativa entre el género y el nivel de estrés ($p=0,0509$).

Respecto a la edad se encontró 53 trabajadores entre 18 a 30 años (51.96%), 27 trabajadores entre 31 a 40 años (26.47%), 16 trabajadores entre 41 a 50 años (15.69%), 3 trabajadores entre 51 a 60 años (2.94%) y 3 trabajadores con > 60 años (2.94%), Así se puede observar que gran parte de trabajadores se ubican en el grupo de edad de 18 a 30 años y experimentan niveles bajos de estrés. No existe una correlación estadísticamente significativa entre la edad y el nivel de estrés ($p=0,68$).

Acerca del nivel de estudios 18 trabajadores (17.65%) declararon haber cursado la primaria (completa o incompleta), 61 trabajadores (59.80%) declararon haber cursado la secundaria (completa o incompleta), 19 trabajadores (18.63%) declararon haber cursado estudios de tercer nivel (completo o incompleto) y 4 trabajadores (3.92%) declararon haber cursado otro nivel de estudios. Se encontró asociación estadísticamente significativa (p de 0,004). Es así que se evidenció que entre más bajo el nivel de estudios los trabajadores sufren menos niveles de estrés.

En la variable de estado civil se evidencio que 69 (67.65%) trabajadores son solteros, 30 (29.41%) son casados y 3 (2.94%) divorciados. No se halló una relación estadísticamente significativa entre el estado civil y el nivel de estrés ($p=0,81$).

Finalmente, la mayoría de los participantes del estudio 81 (79.41%) son personal operativo y 21 (20.59%) personal administrativo. Se encontró asociación considerada como estadísticamente significativa ($p= 0,01$). Es así que se evidenció que el personal del área administrativa sufre de mayores niveles de estrés en comparación con los del área operativa.

En ninguno de los factores sociodemográficos analizados se detectó un nivel elevado de estrés.

Tabla 4 Prevalencia del nivel de estrés según características sociodemográficas

Variable	Característica	Total (102)		Estrés bajo		Estrés intermedio		Estrés moderado		Valor de P	X2
		n	%	n	%	n	%	n	%		
Sexo											
	Hombre	87	85.29	82	94,25	3	3,45	2	2,30	0,50	1,34
	Mujer	15	14.71	14	93,33	0	0	1	6,67		
Edad											
	18 a 30 años	53	51.96	51	96,23	1	1,89	1	1,89	0,68	5,69
	31 a 40 años	27	26.47	23	85,19	2	7,41	2	7,41		
	41 a 50 años	16	15.69	16	100	0	0	0	0		
	51 a 60 años	3	2.94	3	100	0	0	0	0		
	> 60 años	3	2.94	3	100	0	0	0	0		
Nivel de estudios											
	Primaria	18	17.65	16	88,89	2	11,11	0	0	0,004	18,6
	Secundaria	61	59.80	60	98,36	1	1,64	0	0		
	Tercer Nivel	19	18.63	16	84,21	0	0	3	15,79		
	Otro	4	3.92	4	100	0	0	0	0		
Estado civil											
	Soltero	69	67.65	64	92,75	3	4,35	2	2,90	0,81	1,58
	Casado	30	29.41	29	96,67	0	0	1	3,33		
	Divorciado	3	2.94	3	100	0	0	0	0		
	Otro	0	0	0	0	0	0	0	0		
Área de trabajo											
	Administrativa	21	20,59	18	85,71	0	0	3	14,29	0,019	12,54
	Operativa	81	79,41	78	96,30	3	3,70	0	0		

Fuente: Elaboración propia

4.2 Hallazgos sobre la encuesta de estrés laboral de la OIT - OMS.

En la tabla número 5 se muestra la secuencia de las respuestas más frecuentes obtenidas del formulario de estrés laboral desarrollado por la OIT-OMS., se puede observar la dimensión tecnológica, que fue la más afectada por el personal, especialmente debido a la falta de equipos y tecnología adecuada, lo cual resultó prevalente. Además, se identificó que la falta de cohesión y organización en los equipos de trabajo fueron factores generadores de estrés significativos. En cuanto al clima organizacional, se encontró que las políticas generales de la gerencia fueron una fuente importante de estrés. En relación a la dimensión territorial organizacional, la carencia de un espacio privado en el lugar de trabajo generó malestar entre los empleados. En términos de la influencia del líder, se constató que la falta de respeto por parte del líder provocó un

nivel de estrés alto. Respecto a la dimensión “respaldo del grupo”, se observó que la falta de apoyo en relación a las metas profesionales generó un estrés considerable. Por último, en la dimensión de la estructura organizacional, se evidenció que la falta de respeto hacia la cadena de mando generó estrés en la mayoría de los trabajadores.

Tabla 5 Orden de prevalencia de respuestas del formulario de estrés laboral de la OIT-OMS

ORDEN DE FRECUENCIA	DIMENSIÓN	ITEM	n	%
1	“Tecnología ”	“El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa ”	238	33.33
2	“Falta de cohesión ”	“El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa ”	234	32.77
3	“Tecnología ”	“El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad o importancia me causa estrés ”	222	31.09
4	“Clima Organizacional ”	“El que las políticas generales de la gerencia impiden el buen desempeño me estresa ”	220	30.81
5	“Territorio Organizacional ”	“El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa ”	208	29.13
6	“Influencia del líder ”	“El que mi supervisor no me respete me estresa ”	207	28.99
7	“Respaldo del grupo ”	“El que mi equipo de trabajo no respalde mis metas profesionales me causa estrés ”	206	28.85
8	“Falta de cohesión ”	“El que no sea parte de un equipo de trabajo de colaboración estrecha me causa estrés ”	201	28.15
9	“Territorio Organizacional ”	“El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés ”	195	27.31
10	“Falta de cohesión ”	“El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés ”	195	27.31
11	“Respaldo del grupo ”	“El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés ”	193	27.03
12	“Respaldo del grupo ”	“El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés ”	192	26.89
13	“Clima Organizacional ”	“El que la estrategia de la organización no es bien comprendida me estresa ”	189	26.47
14	“Influencia del líder ”	“El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés ”	186	26.05
15	“Estructura organizacional ”	“El que la cadena de mando no se respete me causa estrés ”	185	25.91
16	“Clima Organizacional ”	“El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés ”	182	25.49
17	“Clima Organizacional ”	“El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés ”	182	25.49
18	“Influencia del líder ”	“El que mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes me estresa ”	180	25.21
19	“Estructura organizacional ”	“El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés ”	175	24.51

20	"Influencia del líder "	"El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar personal me estresa "	171	23.95
21	"Estructura organizacional "	"El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés "	169	23.67
22	"Falta de cohesión "	"El que mi equipo de trabajo no disfrute de estatus o prestigio dentro de la empresa me causa estrés "	167	23.39
23	"Tecnología "	"El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa "	161	22.55
24	"Estructura organizacional "	"El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa "	159	22.27
25	"Territorio Organizacional "	"El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa "	151	21.15

4.3. Resultados de la escala sintomática de estrés de Seppo Aro.

En la tabla número 6 se presentan los hallazgos de la escala sintomática de estrés aplicada al personal. Evidencia que la mayoría de síntomas se presentan raramente o nunca y que solo una pequeña parte de la población trabajadora presenta alguno de los síntomas con mayor frecuencia y llegan a tener una afectación por estrés.

Tabla 6 Resultados de la escala sintomática de estrés de Seppo Aro

Variable	Raramente o nunca		Algunas veces		Frecuentemente		Muy frecuentemente	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1. "Acidez o ardor en el estómago"	68	66,67	21	20,59	11	10,78	2	1,96
2. "Pérdida del apetito"	78	76,47	19	18,63	5	4,90	0	0
3. "Deseos de vomitar o vómitos"	92	90,20	9	8,82	1	0,98	0	0
4. "Dolores abdominales"	77	75,49	19	18,63	6	5,88	0	0
5. "Diarreas u orinar frecuentemente"	93	91,18	8	7,84	1	0,98	0	0
6. "Dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche"	65	63,73	21	20,59	13	12,75	3	2,94
7. "Pesadillas"	92	90,20	9	8,82	1	0,98	0	0
8. "Dolores de cabeza"	47	46,08	44	43,14	7	6,86	4	3,92
9. "Disminución del deseo sexual"	99	97,06	3	2,94	0	0	0	0
10. "Mareos"	87	85,29	13	12,75	2	1,96	0	0
11. "Palpitaciones o latidos irregulares del corazón"	79	77,45	19	18,63	4	3,92	0	0
12. "Temblor o sudoración en las manos"	86	84,31	11	10,78	4	3,92	1	0,98

13. "Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico"	86	84,31	12	11,76	3	2,94	1	0,98
14. "Falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico"	92	90,20	8	7,84	2	1,96	0	0
15. "Falta de energía o depresión"	81	79,41	15	14,71	4	3,92	2	1,96
16. "Fatiga o debilidad"	83	81,37	15	14,71	3	2,94	1	0,98
17. "Nerviosismo o ansiedad"	69	67,65	25	24,51	7	6,86	1	0,98
18. "Irritabilidad o enfurecimientos"	62	60,78	32	31,37	7	6,86	1	0,98

Fuente: Elaboración propia

En la tabla número 7, se identifica la secuencia en la que se presentan estos síntomas, destacando que el dolor de cabeza es el síntoma más común, seguido por la dificultad para conciliar el sueño o despertar durante la noche. En tercer lugar, se encuentra la acidez estomacal o el ardor y la irritabilidad o enfado.

Tabla 7 Orden de prevalencia de sintomatología encontrada

ORDEN DE FRECUENCIA	SINTOMATOLOGÍA	n	%
1	" Dolores de cabeza "	70	22.88
2	" Dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche "	56	18.30
3	" Acidez o ardor en el estómago "	49	16.01
4	" Irritabilidad o enfurecimientos "	49	16.01
5	" Nerviosismo o ansiedad "	42	13.73
6	" Dolores abdominales "	31	10.13
7	" Pérdida del apetito "	29	9.48
8	" Falta de energía o depresión "	29	9.48
9	" Palpitaciones o latidos irregulares del corazón "	27	8.82
10	" Fatiga o debilidad "	24	7.84
11	" Temblor o sudoración en las manos "	22	7.19
12	" Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico "	21	6.86
13	" Mareos "	17	5.56
14	" Falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico "	12	3.92
15	" Deseos de vomitar o vómitos "	11	3.59
16	" Pesadillas "	11	3.59
17	" Diarreas u orinar frecuentemente "	10	3.27
18	" Disminución del deseo sexual "	3	0.98

Fuente: Elaboración propia

4.4. Resultados del nivel estrés y la sintomatología asociada.

En la tabla número 8 podemos evidenciar la sintomatología asociada según el nivel de estrés, se encontró que para un nivel bajo de estrés las afectaciones por estrés se presentaron en un 11,46% y un 88,54% no presenta afectaciones por estrés. Para un nivel intermedio y moderado de estrés se evidencio que un 33,33% presentó afectación y un 66,67% no la presentó. No se encontró personal con niveles de estrés altos.

Tabla 8 Nivel de estrés y sintomatología asociada

Variable	Característica	SINTOMATOLOGIA				Valor de p	Chi cuadrado
		Afectación por estrés		Sin afectación por estrés			
		n	%	n	%		
Nivel de estrés	Bajo	11	11,46	85	88,54	0,29	2,42
	Intermedio	1	33,33	2	66,67		
	Moderado	1	33,33	2	66,67		
	Alto	0	0	0	0		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla número 9 se observa un modelo de regresión logística crudo y ajustado entre las variables (sexo, edad, nivel de estudios, estado civil, área de trabajo y nivel de estrés) y la afectación por estrés. Para la variable sexo se obtuvo un valor de p de 0,13, para edad de 0,35, para estado civil de 0,81, para el área de trabajo de 0,32 y para el nivel de estrés de 0,17, podemos observar un valor de $p > 0,05$ para estas variables, por lo tanto podemos decir que no existe relación entre estas variables y la afectación por estrés, y que independientemente del sexo, edad, estado civil, área de trabajo y nivel de estrés la probabilidad de sufrir afectación por estrés es la misma.

Para la variable nivel de estudios podemos observar un valor de $p < 0,05$, por lo tanto, podemos decir que a mayor nivel de estudios existe un 2,69 más de probabilidad de sufrir afectaciones por estrés.

Tabla 9 Asociación entre las variables de estudio y la afectación por estrés

	AFECTACIÓN POR ESTRES							
	CRUDO				AJUSTADO			
	<i>IC 95%</i>				<i>IC 95%</i>			
	<i>OR</i>	<i>Inferior</i>	<i>Superior</i>	<i>Valor-p</i>	<i>OR</i>	<i>Inferior</i>	<i>Superior</i>	<i>Valor-p</i>
Sexo	0,16	0,04	0,54	0,003	3,07	0,70	13,4	0,13
Edad	0,71	0,35	1,44	0,35				
Nivel de estudios	3,66	1,57	8,56	0,002	2,69	1,04	6,95	0,04
Estado civil	1,13	0,39	3,25	0,81				
Área de trabajo	0,16	0,04	0,54	0,003	0,46	0,10	2,11	0,32
Nivel de estrés	2,19	0,71	6,76	0,17				

Fuente: Elaboración propia

4.5 Discusión de los resultados

La empresa EQUITRAMCOR. CIA. LTDA. cuya principal actividad económica es la de prestar servicios de obra civil y electromecánica para la adecuación de plataformas petroleras, cuenta en su mayoría con población trabajadora de sexo masculino (85,29%), en contraste las trabajadoras de sexo femenino representan solo un 14,71%, como es común en la industria de la construcción. Además se evidencio que el mayor porcentaje de personal es operativo representado por 81 (79.41%) trabajadores y 21 (20.59%) son trabajadores del área administrativa. Según el informe “Women in Construction” que fue elaborado por el Centro Legal Nacional de Mujeres USA, se determinó que pese a los avances de la inclusión de la mujer en los distintos sectores de la industria, la cifras de mujeres en el sector laboral de la construcción permanece bajo, representando solo un 10,3%. Además según la “Encuesta Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica”, el 46,47% de los empleados del sector de la construcción experimentó estrés, siendo más pronunciado en el sexo femenino. Sin embargo, esta variable no mostró significancia estadística y difiere de los hallazgos de esta investigación, donde no se encontró una diferencia estadísticamente significativa ($p > 0,5$) en relación al sexo y el nivel de estrés. Esto puede atribuirse al hecho de que la mayor parte de los trabajadores en la muestra son de sexo masculino. (Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud 2021-2022) ³⁸

De acuerdo con los resultados de la “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo” (ENEMDU) del Trimestre abril - junio 2022, se observa que el grupo de edad de 25 a 34 años constituye el 53,0% del grupo poblacional en el sector formal, seguido por el sector de 35 a 44 años con un 49,2%, y finalmente el sector de 15 a 24 años que representa el 36,2%. Estos hallazgos son consistentes con los resultados obtenidos en este estudio, donde se determinó que el , segmento etario de 18 a 30 años, comprende el 51,96% de los trabajadores, seguido por el grupo de 31 a 40 años con un 26,47%. Por lo tanto, podemos concluir que la mayoría de la población trabajadora en la empresa es menor de 40 años, representando un total del 78,43% (INEC, 2022).³⁷

De acuerdo con los resultados de la “Encuesta Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica”, se observa que el 52,55% de los colaboradores del sector de la construcción han alcanzado o cursado el nivel de educación secundaria, ya sea completo o incompleto. Estos datos son similares a los presentados en este estudio, donde se encontró que el nivel de educación secundaria representa el 59,80% de la población trabajadora. Además, se determinó que los trabajadores con un nivel de estudios superior presentan un mayor riesgo de experimentar niveles moderados de estrés, con un valor de 18,63 (ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD 2021-2022).³⁸

En el año 2020, Mejía y sus colegas llevaron a cabo un estudio en el que investigaron los factores relacionados al estrés ocupacional en trabajadores de seis países de América Latina. Los resultados revelaron que Venezuela presentó los niveles más altos de estrés, con un 63%, seguido de Ecuador en segundo lugar con un 54%. Asimismo, se observó que la sensación de nerviosismo o estrés, con un 6,1%, y la irritabilidad o enfurecimiento, también con un 6,1%, fueron las manifestaciones de estrés más frecuentes. Les siguieron la dificultad para afrontar las tareas, con un 6,0%, y la dificultad para gestionar los tiempos de trabajo, con un 4,8% (MEJÍA et al., 2018).³⁹

Estos datos son diferentes de los obtenidos este estudio donde se encontró que la mayoría de trabajadores (94,12%) sufre un nivel de estrés bajo y de estos solo el 11,46% sufre de afectaciones por estrés, un 2,94% presentó un nivel de estrés intermedio y de

éstos un 33,33% sufre de afectaciones por estrés y de igual forma un 2,94% presentó nivel moderado y de éstos un 33,33% sufre de afectaciones por estrés, no se encontró trabajadores afectados con niveles altos de estrés.

Se conoce que las condiciones de trabajo y la capacidad de las personas para afrontar ciertas dificultades laborales puede ocasionar un ambiente propicio para que exista exposición a riesgos psicosociales, los mismos que pueden generar un impacto negativo en la salud de los trabajadores. De acuerdo con los resultados obtenidos de la "Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud" realizada entre 2021 y 2022, se identificó que las principales manifestaciones de problemas de salud relacionados con riesgos psicosociales son de naturaleza cardiovascular y gastrointestinal. Sin embargo, en contraste con los hallazgos de este estudio, se encontró que en la presente investigación los síntomas prominentes relacionados al estrés fueron el dolor de cabeza, trastorno del sueño, sensación de acidez o ardor estomacal, y la irritabilidad o enfurecimiento.

En relación con el formulario de estrés laboral desarrollado por la OIT-OMS, se observó que las áreas de tecnología, falta de cohesión y clima organizacional fueron identificadas como las principales fuentes de estrés para la mayoría de los trabajadores. Específicamente, se encontró que la limitación de equipos para llevar a cabo las tareas laborales, la falta de organización en los equipos de trabajo y las políticas generales establecidas por la gerencia que afectan el rendimiento, fueron los factores más destacados que generaron mayor estrés en el personal.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Los factores psicosociales laborales pueden impactar en el grado satisfacción laboral de los empleados al influir en el bienestar mental, emocional y social. Estos factores, que incluyen la carga de trabajo, la presión laboral, la falta de control, el apoyo social y el reconocimiento, están negativamente correlacionados con la satisfacción laboral. A medida que aumentan los riesgos psicosociales, la satisfacción laboral tiende a disminuir debido al estrés, la desmotivación y el malestar que generan en los trabajadores. Por el contrario, cuando los riesgos psicosociales son bajos, es más probable que los trabajadores experimenten un entorno laboral favorable, con menos estrés y mayor apoyo, lo que contribuye a una mayor satisfacción. Es fundamental considerar que la conexión entre los riesgos psicosociales y el contenido laboral puede diferir según la percepción individual, la cultura de la organización y las particularidades del trabajo y el ambiente laboral. No obstante, en términos generales, se acepta que los riesgos o factores psicosociales ejercen una influencia importante en el grado de bienestar laboral y satisfacción de los empleados.

Basándonos en los hallazgos obtenidos en este estudio, podemos concluir que la gran mayoría de los empleados de la empresa EQUITRAMCOR. CIA. LTDA son hombres y se desempeñan en el área operativa, lo cual es consistente con las tendencias a nivel mundial en la industria de la construcción, donde predominan los trabajadores del sexo masculino. Asimismo, gran parte de empleados se encuentran en el sector de edad de 18 a 30 años, tienen un nivel de educación secundaria y su estado civil es soltero.

Con relación a los niveles de estrés, se pudo observar gran parte de los empleados experimentan niveles de distrés bajos. En cuanto a los niveles intermedios y moderados de estrés, se puede concluir que solo un reducido grupo de trabajadores presenta dichos niveles, no habiendo empleados con niveles altos de distrés. Además, se determinó que el índice de distrés más elevado se encuentra entre el personal del área administrativa que posee un nivel educativo de tercer nivel, donde se identificaron empleados con niveles intermedios y moderados de estrés.

Además, el estrés en los empleados se atribuye a diversos elementos, como la falta de un entorno organizacional favorable y la insuficiencia de tecnología y herramientas adecuadas para satisfacer sus necesidades laborales. También se identificaron factores internos asociados a situaciones personales que contribuyen al estrés en el trabajo. De acuerdo con el cuestionario de estrés laboral, todas las dimensiones evaluadas tienen un "nivel de riesgo bajo", a excepción de las dimensiones de "tecnología" y "Clima Organizacional", que exhiben un nivel de riesgo moderado. Esto sugiere que, en general, no existe una situación alarmante que ponga en peligro la seguridad y salud de los empleados.

Con respecto a los síntomas asociados a situaciones de estrés, se observó que los más comunes incluyen trastornos de sueño, dolores de cabeza, acidez estomacal e irritabilidad. Solo un pequeño grupo de trabajadores experimentó afectaciones debido al estrés. Al comparar los niveles de estrés con las afectaciones experimentadas, no se halló una diferencia estadísticamente significativa, nos indica que no se puede establecer una relación entre el nivel de estrés y las afectaciones causadas por el mismo.

Es relevante destacar que la mayoría de los trabajadores son hombres y se desempeñan en labores operativas que demandan principalmente esfuerzo físico. Por otro lado, el personal administrativo está conformado en su mayoría por mujeres y sus tareas se centran en actividades que requieren mayor esfuerzo mental o concentración.

Respecto a las limitaciones del estudio, la distribución del personal por área de trabajo y sexo pudo representar un sesgo de selección ya que el personal del área operativa es mucho mayor al del área administrativa y de igual manera el personal de sexo masculino es mayor al de sexo femenino. Y finalmente al tratarse de un cuestionario extenso y ya que la mayoría de personal tiene un nivel de estudios secundarios y primarios pudo existir errores en la comprensión de algunas preguntas lo que pudo generar respuestas poco claras.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

Se recomienda fomentar la realización de estudios a mayor escala donde se aborde temas relacionados al estrés y las condiciones de trabajo en las distintas industrias, para así poder conocer cuál es la realidad respecto a estos temas en nuestro país y poder implementar medidas legislativas y obligatorias para promover espacios de trabajo equilibrados y saludables donde se minimice la exposición a riesgos psicosociales. Además es importante realizar investigaciones utilizando una muestra representativa con el fin de minimizar los errores y aumentar la precisión al correlacionar las variables. Una muestra lo suficientemente grande garantizará una evaluación más precisa de los riesgos psicosociales, lo que facilitará la toma de decisiones informadas sobre las medidas a implementar.

En el caso de la empresa EQUITRAMCOR. CIA. LTDA., debido a la alta rotación del personal debido a la naturaleza de las actividades y los contratos a los que están sujetos la mayoría de los trabajadores, se sugiere llevar a cabo evaluaciones periódicas de los riesgos psicosociales, preferiblemente cada seis meses. Estas evaluaciones regulares permitirán identificar y monitorear los factores psicosociales a los que se enfrentan los empleados, obteniendo una comprensión clara de los factores analizados. Con base en los resultados, se pueden proponer medidas preventivas y correctivas para mitigar estos riesgos y establecer un plan intervención/ acción centrado en prevenir los factores de riesgos psicosociales.. En relación con los resultados de esta investigación, se ha propuesto un plan de acción para abordar el distrés laboral y reducir sus efectos en el personal. Se enfatiza la mejora de áreas prioritarias, como la tecnología, los factores internos y el clima organizacional. También se sugiere una planificación y gestión eficiente del tiempo de trabajo, así como la capacitación en resolución de conflictos y técnicas de autocontrol. Estas medidas tienen como objetivo proporcionar herramientas y recursos para ayudar al personal a manejar y reducir el estrés en su entorno laboral.

CAPÍTULO VII
PLAN DE ACCIÓN ANUAL PROPUESTO PARA EL MANEJO DE ESTRÉS
LABORAL

Es fundamental llevar a cabo la implementación del plan de acción preventivo con el objetivo de disminuir los niveles de estrés ocupacional y contribuir en bienestar y salud del personal. Esto implica poner en marcha y dar seguimiento al plan diseñado, el cual puede abarcar diversas acciones, como promover un entorno laboral saludable, ofrecer programas de apoyo emocional y promover el balance trabajo-vida, Además, resulta crucial mantener una cultura organizacional que valore la satisfacción de los empleados y promueva prácticas saludables en el entorno laboral.

Tabla 10 Plan de acción

Objetivo	Actividad	Departamento responsable	Plazo de cumplimiento
Optimización del ambiente de trabajo	Proporcionar un entorno físico adecuado, con iluminación adecuada, realizar cambio de focos que no sirven.	<ul style="list-style-type: none"> ● SSA ● Administrador ● Jefe de Compras 	1 mes
	Ventilación adecuada, realizar mantenimiento periódico a los dispositivos de aire acondicionado.	<ul style="list-style-type: none"> ● SSA ● Administrador ● Jefe de Compras 	Trimestral
	Comodidades ergonómicas, implementar sillas ergonómicas para personal administrativo que se encuentra en campamento y campo.	<ul style="list-style-type: none"> ● SSA ● Gerente general ● Jefe de Compras 	2 meses
	Charlas para fomentar la organización	<ul style="list-style-type: none"> ● SSA y médico 	a lo largo de todo el plan anual

Reducción de los elementos generadores de estrés en el empleado.	Realizar capacitaciones al personal sobre técnicas de relajación, manejo del estrés y ansiedad, acoso laboral, hábitos de vida saludable, importancia de la comunicación adecuada y respeto entre compañeros.	<ul style="list-style-type: none"> ● SSA y médico 	Mensual
	Fomentar la realización de pausas activas.	<ul style="list-style-type: none"> ● SSA y médico 	Diario
	Creación de un buzón de sugerencias para los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> ● Administrador ● SSA y médico 	Permanente
Implementar un Programa de Bienestar y Reducción de Estrés Laboral	Proporcionar capacitación y desarrollo profesional,	<ul style="list-style-type: none"> ● Gerencia general 	Según necesidad
	Implementar pausas regulares y promover la desconexión del trabajo durante los descansos.	<ul style="list-style-type: none"> ● SSA y médico 	Diario
	Planificar adecuadamente horarios y jornadas laborales para evitar prolongación de las mismas.	<ul style="list-style-type: none"> ● Administrador 	Mensual
	Planificar y promover actividades recreativas para el personal.	<ul style="list-style-type: none"> ● Administrador ● SSA y médico 	Mensual
Prevención de riesgo psicosocial	Realizar evaluaciones periódicas al personal para identificar los riesgos psicosociales a los que se enfrentan	<ul style="list-style-type: none"> ● SSA y médico 	Semestral

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. (2022, 28 septiembre). https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
2. Mental Health and Substance Use. (s. f.). Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>
3. World Health Organization. (2022, 11 octubre). Mental health at work: Policy brief. [www.ilo.org](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf). Recuperado 24 de marzo de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
4. PATLÁN PÉREZ, JUANA. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. Revista Salud Uninorte , 35 (1), 156-184. Recuperado el 24 de marzo de 2023, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es.
5. Asociación Americana de Psicología. (2020). Estrés en el lugar de trabajo. Obtenido de <https://www.apa.org/topics/stress-workplace>
6. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2020). Estrés relacionado con el trabajo. Obtenido de <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks/work-related-stress>
7. Escuela de Salud Pública TH Chan de Harvard. (2019). El impacto del estrés laboral. Obtenido de <https://www.hsph.harvard.edu/news/features/the-impact-of-workplace-stress/>
8. Organización Mundial de la Salud. (2018). Estrés laboral. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-the-workplace>

9. Tobar Torres, S. A. (2019). Evaluación del estrés laboral y las jornadas de trabajo en el personal operativo de la empresa Jara Seguridad, 2018. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3264/1/FINAL.pdf>
10. Carrasquero, E. (2018). Propuesta: Protocolo para Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales. Obtenido de <http://repositorio.educacionsuperior.gob.ec/bitstream/28000/4949/6/Anexo%206.-%20norma%20tecnica%20psicosociales.pdf>
11. Villacreses Álvarez, Gerardo Vinicio, & Ávila Vidal, Adalberto. (2020). Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, resultados para un liderazgo transformacional. *Revista San Gregorio*, (40), 1-18. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1425>
12. Cuichan Suárez, S. J., Sarabia Cruz, D. V., & Sarabia López, L. E. (2021). Establecimiento de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del área técnica y administrativa del laboratorio Farmacéutico Lamosan Cía. Ltda. de Quito-Ecuador en el año 2019.
13. Salcedo, D. R. N., Vallejo, V. A. Q., & Falcón, V. V. (2021). Estrés laboral y salud general en trabajadores administrativos del área bancaria. *Revista Scientific*, 6(21), 81-100.
14. Tumbaco, C. E. S. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 5(1), 1-8.
15. Lagos, A. B., & Pizarro, J. M. Riesgos psicosociales y salud mental en trabajadores/as portuarios: una revisión sistemática exploratoria de literatura.
16. Zambrano Cardozo, Y. M. (2023). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Megafrió SA de Quito en el periodo enero-julio 2022 (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
17. Marquina Mercado, J. A. (2023). Gestión de seguridad y riesgos psicosociales en una empresa de calibraciones y servicio técnico de Lima Cercado, 2022.

18. Llorens-Serrano, C. (2023). ¿Reducir la exposición a riesgos psicosociales aplicando prácticas de participación directa? Una aproximación a la experiencia de trabajadoras y trabajadores en puestos de ejecución. *Papers. Revista de Sociologia*, 108(1), e3032-e3032.
19. Martínez, X. K. B., Pantoja, A. C. M., Benavides, D. R. N., Benavides, L. F. V., & Trespalacios, E. M. V. (2023). Accidente laboral y estresores de la organización del trabajo en el personal de salud: una mirada desde la seguridad y la salud en el trabajo: revisión narrativa. *Medicina UPB*, 42(1), 57-66.
20. ILO. (s. f.). Estrés Laboral. www.ilo.org. Recuperado 28 de abril de 2017, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
21. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p
22. Oliva, S. T. (2007). Estrés y burnout: definición y prevención. *Offarm: farmacia y sociedad*, 26(10), 104-107.
23. Fernández, J. y Calderón, G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Hered*, 1(28), 281-282. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>
24. Muñoz, D., Orellano, N. y Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>
25. Pujol, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. https://www.researchgate.net/publication/324387844_Satisfaccion_laboral_una_revision_de_la_literatura_acerca_de_sus_principales_determinantes

26. Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
27. Galarza, I., Tocto, B., y Peñaloza, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *Eruditus*, 1(3), 45-58. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/397/228>
28. León, K., Macías, M., Mendoza, R. y Escobar, K. (2020). Riesgos Psicosociales y Burnout en el Personal de Salud de Emergencia de un Hospital de Segundo Nivel en Guayaquil - Ecuador 2019. *Enfermería Clínica*, 839-852. https://www.researchgate.net/profile/Kenny-EscobarSegovia/publication/342902644_Riesgos_Psicosociales_y_Burnout_en_el_Personal_de_Salud_de_Emergencia_de_un_Hospital_de_Segundo_Nivel_en_Guayaquil_-_Ecuador_2019/links/5f0cbef44585155a552803b6/Riesgos-Psico
29. Ramírez, X., Zumárraga, M., Segovia, J., Lima, E. y Pillajo, G. (2020). Riesgos psicosociales, análisis sociodemográfico y sociolaboral en una universidad privada ecuatoriana. *Revista 28 Iberoamericana de Psicología*, 13(2), 57-68. <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/1774>.
30. Bustamante, G., Chávez, K., Yépez, V., & Espejo, V. (2019). Estudio de prevalencia del síndrome de Burnout en docentes universitarios de la ciudad de Quito. *Revista Científica De Investigación Y Desarrollo*, 2(2), 17-25.
31. Muñoz, MJ, Llamas-Silva, DD, Cedeño, SM, Lino, MA, & Santos, JM (2018). Factores asociados al estrés laboral en médicos de un hospital público de Guayaquil. *Revista Médica De La Universidad De Guayaquil*.
32. Comunidad de Madrid. (s.f.). *BVCM016633. Guía sobre factores psicosociales en el entorno laboral: en lectura fácil*. ASPA. Retrieved November 20, 2022, from <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM015633.pdf>

33. de Helsinki, D. (1964). Declaración de Helsinki de la asociación médica mundial. Recomendaciones para guiar a los médicos en la investigación biomédica en personas. Recuperado de: http://www.conamed.gob.mx/prof_salud/pdf/helsinki.pdf.
34. Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1-35.
35. Moncada, S., Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Galtés, A., ... & Martínez-Jarreta, B. (2014). Muestra de usuarios del "Cuestionario para la Evaluación del Estrés Laboral (CEE-SEPL-O)" (Documento de trabajo No. 2/2014). Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Salvador-Moncada/publication/280948184_Muestra_de_usuarios_del_Cuestionario_para_la_Evaluacion_del_Estres_Laboral_CEE-SEPL-O/links/55db073708ae8eb6bdf0e3f4/Muestra-de-usuarios-del-Cuestionario-
36. Medina De La Cruz, T. D. (2013). Estudio de los efectos del estrés laboral en los trabajadores de la Empresa Proyecta SA de la Ciudad de Guayaquil (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas).
37. INEC. (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Trimestre abril - junio 2022. Mercado Laboral, Boletín Técnico(N° 12-2022-ENEMDU). https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestre%1F_abril_junio_2022/2022_II_trimestre_Boletin_empleo.pdf
38. PANORAMA NACIONAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES. ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD 2021 -2022. (2021). *Organización Panamericana de la Salud. Ministerio de Salud Pública, VERSIÓN I.* <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>

39. Mejia, Christian R, Chacon, Jhosselyn I, Enamorado-Leiva, Olga M, Garnica, Lilia Rosana, Chacón-Pedraza, Sergio Andrés, & García-Espinosa, Yislem Analyn. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. Epub 13 de enero de 2020. Recuperado en 21 de mayo de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=es.

ANEXOS

1. Formato de cuestionario de estrés laboral de la OIT - OMS.

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT - OMS								
A) ESTADO CIVIL: SOLTERO ___ CASADO ___ DIVORCIADO ___		D) EDAD:	18-30	31-40	41-50	51-60	>60	
B) NIVEL DE ESTUDIOS: PRIMARIA ___ SECUNDARIA ___ TERCER NIVEL ___ OTRO ___			E) SEXO:		HOMBRE		MUJER	
C) AREA: ADMINISTRATIVA _____ OPERATIVA _____								
<p>Cooperación: Su colaboración es importante y la información será usada para propósitos académicos. Sus respuestas serán guardadas con absoluta confidencialidad.</p> <p>Instrucciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante. 2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida. 3. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones. 4. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes. <p>Por favor, llenar el siguiente cuestionario lo más preciso posible. No dejar espacios en blanco. Marque con una "X" el ítem que indique la frecuencia que usted considera una fuente actual de estrés. Asegúrese de entender cada pregunta antes de responder.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si la condición NUNCA es fuente de estrés. 2. Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés. 3. Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés. 4. Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés. 5. Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés. 6. Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés. 								
N	ITEMS	NUNCA	RARA VEZ	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes me estresa							
6	El que mi supervisor no me respeta me estresa							

7	El que no sea parte de un equipo de trabajo de colaboración estrecha me causa estrés								
8	El que mi equipo de trabajo no respalde mis metas profesionales me causa estrés								
9	El que mi equipo de trabajo no disfrute de estatus o prestigio dentro de la empresa me causa estrés								
10	El que la estrategia de la organización no es bien comprendida me estresa								
11	El que las políticas generales de la gerencia impiden el buen desempeño me estresa								
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés								
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar personal me estresa								
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa								
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés								
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés								
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés								
24	El que la cadena de mando no se respete me causa estrés								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad o importancia me causa estrés								
TOTAL									

2. Formato de escala sintomática de estrés de Seppo Aro.

ESCALA SINTOMÁTICA DE ESTRÉS SEPPÓ ARO (ESE)					
<p>Importante: Si estos síntomas están asociados con el periodo menstrual y/o periodo de embarazo o con la relación de ingesta de bebidas alcohólicas seleccione "Rara vez o nunca" en la pregunta que usted se vea relacionado.</p>					
<p>Instrucciones: Por favor, llenar el siguiente cuestionario lo más preciso posible. No dejar espacios en blanco. Marque con una "X" el ítem que indique la frecuencia que usted presenta la siguiente sintomatología. Asegúrese de entender cada pregunta antes de responder. 1. Si los síntomas se presentan RARAMENTE O NUNCA. 2. Si los síntomas se presentan ALGUNAS VECES. 3. Si los síntomas se presentan FRECUENTEMENTE. 4. Si los síntomas se presentan MUY FRECUENTEMENTE.</p>					
N	SINTOMAS	RARAMENTE O NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
		1	2	3	4
1	Acidez o ardor en el estómago				
2	Pérdida del apetito				
3	Deseos de vomitar o vómitos				
4	Dolores abdominales				
5	Diarreas u orinar frecuentemente				
6	Dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche				
7	Pesadillas				
8	Dolores de cabeza				
9	Disminución del deseo sexual				
10	Mareos				
11	Palpitaciones o latidos irregulares del corazón				
12	Temblores o sudoración en las manos				
13	Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico				
14	Falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico				
15	Falta de energía o depresión				
16	Fatiga o debilidad				
17	Nerviosismo o ansiedad				
18	Irritabilidad o enfurecimientos				
TOTAL					