



**“FACULTAD DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL”**

“TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN”

“Prevalencia de estrés laboral del personal administrativo y de campo de una constructora en la ciudad de Quito, julio a septiembre de 2022”

Profesor:

DRA. VERÓNICA INUCA TOCAGON

Autores:

**CÓNDOR HARO MICHELLE NATALY
VACA ALMENDARIZ JUAN JOSE**

“2022”

1. RESUMEN

Objetivo: Determinar la prevalencia de “estrés laboral” del personal administrativo (bodega y administradores) y de campo de una constructora en la ciudad de Quito en julio-septiembre 2022.

Metodología: El diseño que se pretende realizar es descriptivo no experimental utilizando la escala de “estrés laboral” de la “OIT-OMS”, fue “Ivancevich & Matteson” quienes sustentaron la escala, se aplica fácilmente con encuestas y respuestas que miden la sensibilidad de “estrés laboral”, fue realizado en el período de julio a septiembre del 2022, la encuesta aplicada a trabajadores mayores de 18 años del área administrativa y operativa (campo), personal femenino y masculino, los cuales ocupan cargos de bodegueros, administradores de proyectos, albañiles, oficiales, peones.

Las encuestas se ejecutaron por medio de la plataforma Microsoft Forms para la parte administrativa y físicas para el área operativa (campo) a un total de 203 personas. Dentro de las variables independientes se tiene las largas horas de trabajo y el ambiente laboral; como variables confusoras que pueden estar afectando los resultados son la edad y sexo.

Resultados: Se determinó que la mayor prevalencia del nivel de estrés en los 203 empleados de la constructora que participaron en el estudio fue el nivel de estrés bajo con un 71,92% (n=146); para el nivel de estrés alto se encontró un único caso lo cual equivale al 0,49% de la muestra total.

De igual manera al verificar la existencia de estrés laboral con el grupo de edad de los trabajadores, se evidenció la participación de 66 adultos jóvenes (32,51%), 136 adultos (67%) y 1 adulto mayor (0,49%). Se dedujo que no existe una relación congruente entre estas dos variables debido a que en su análisis de regresión logística el valor de la significancia sintomática es de 0,928.

Conclusiones: Los casos de “estrés laboral” a través de la encuesta ejecutada fue indispensable para determinar objetivamente los niveles de estrés obtenidos en el la muestra de grupo que se aplicaron las encuestas, no obstante el estudio dio como resultado una principal debilidad la cual fue contar con una mínima muestra de personal administrativo que solo realiza una actividad, lo cual no representa a la totalidad de trabajadores en la ciudad de Quito, por lo cabe mencionar sobre

las relaciones existentes entre las diferentes variables.

El presente estudio muestra una prevalencia del nivel de estrés bajo en el 71,92% que laboran tanto en las áreas operativas como las administrativas de la empresa constructora durante el periodo de julio a septiembre del 2022, mientras el 20,20% presentan estrés intermedio, el 7,39% estrés moderado y apenas el 0,49% estrés alto.

“Palabras clave: Niveles de estrés laboral, cansancio mental, agotamiento, estrés ocupacional, problema psicosocial, ambiente laboral”

2. ABSTRACT

Objective: To determine the prevalence of "work stress" of the administrative and field staff of a construction company in the city of Quito in July-September 2022.

Methodology: The design that is intended to be carried out is descriptive, not experimental using the "ILO-WHO" scale of "work stress", it was "Ivancevich & Matteson" who supported the scale, it is easily applied with surveys and responses that measure the sensitivity of "work stress", the survey was carried out from July to September 2022, and was applied to workers over 18 years of age in the administrative and operational area (camp), female and male staff, who hold various positions.

The surveys were conducted using the Microsoft Forms platform for the administrative and physical part for the operational area (field) to a total of 203 people. Within the independent variables are the long hours of work and the working environment; as confounding variables that may be affecting the results are age and sex.

Results: It was determined that the highest prevalence of stress in the 203 employees of the construction company who participated in the study was low stress with 71.92% (n=146); for the high stress level, a single case was found, which is equivalent to 0.49% of the total sample.

Similarly, when verifying the existence of work stress with the age group of the workers, the participation of 66 young adults (32.51%), 136 adults (67%) and 1 older adult (0.49%) was evident. It was deduced that there is no congruent relationship between these two variables because in their logistic regression analysis the value of the symptomatic significance is 0.928.

Conclusions: The cases of “work stress” through the survey carried out were indispensable to determine objectively the levels of stress presented in the group of people studied, however the study results in a major weakness to have a minimum sample of administrative staff. And of a single specialized productive sector, which does not represent all the workers in the city of Quito, but it serves as an indicator of the existing relations between them.

The present study shows a prevalence of low stress in 71.92% working in both the administrative and operational areas of the construction company during the period from July to September 2022, while 20.20% have intermediate stress. 7.39% moderate stress and just 0.49% high stress.

Keywords: Levels of work stress, mental fatigue, exhaustion, occupational stress, psychosocial problem, work environment

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1. RESUMEN	ii
2. ABSTRACT	iv
3. INTRODUCCIÓN	6
3.1. Planteamiento del problema	7
3.2. Pregunta de investigación.....	8
3.3. Objetivo general.....	8
3.4. Objetivos específicos	8
3.5. Revisión de literatura	8
4. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	11
4.1. Tipo de estudio	11
4.2 Área de limitación en tiempo y espacio.....	14
4.3 “Población y muestra”	14
4.3.1 “Población”	14
4.3.2 “Muestra”	14
4.4 “Criterios de inclusión y exclusión”	14
4.4.1 “Criterios de inclusión”	14
4.4.2 “Criterios de exclusión”	14
4.5 Grupo de estudio	15
4.6 Técnicas e instrumento de recolección de datos	15
4.7 Técnicas de análisis e interpretación de la información	15
4.8 Aspectos éticos	15
5. RESULTADOS	15
6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	24
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	25
8. Bibliografía	27
9. ANEXOS	32
Anexo 1. Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variables	12
Tabla 2: "Nivel de estrés laboral"	16
Tabla 3: Edad de los participantes.....	17
Tabla 4: "Relación entre niveles de estrés y edad del trabajador"	17
Tabla 5: Prueba Chi2 y probabilidad, "relación entre niveles de estrés y edad del trabajador"	18
Tabla 6: "Relación entre niveles de estrés y sexo de los trabajadores"	19
Tabla 7: "Prueba Chi2 y probabilidad, relación entre niveles de estrés y sexo de los trabajadores"	20
Tabla 8: Relación entre niveles de estrés y horas que trabajan al día.....	20
Tabla 9: Pruebas de la razón de verosimilitud y Prueba Chi2, relación entre niveles de estrés y horas que laboran los trabajadores.....	21
Tabla 10: Relación entre niveles de estrés y tipo de contrato	22
Tabla 11: Pruebas de la razón de verosimilitud y Prueba Chi2, relación entre niveles de estrés y tipo de contrato.....	23

3. INTRODUCCIÓN

El “estrés laboral” es considerado como un problema psicosocial que daña a miles de trabajadores alrededor del mundo, sin olvidar a los que laboran en el sector de la construcción. La gestión eficaz del estrés relacionado con el trabajo es fundamental para evitar que se convierta en una condición crónica que afecte tanto la salud física como la mental en el área laboral de los trabajadores, así como el ambiente de las obras (Chavez, 2014).

Todos los días, ingenieros, arquitectos, maestros de obra, albañiles y el resto del personal administrativo que laboran en los diferentes proyectos de construcción deben lidiar las diferentes situaciones que se dan al momento de planificar, ejecutar y terminar cada proyecto, generando estrés laboral (Cuaya, Flores, & Rojas, 2021).

La obtención de permisos, licencias de Construcción, elaboración de planos, realización de cronogramas y presupuestos, manejo de personal, proveedores, provocan que el cuerpo entre en un conflicto físico y emocional, liberando una cantidad de hormonas como el cortisol y adrenalina, que hacen que el corazón se active, los músculos se tensen y la presión sanguínea aumente junto con el incremento de la respiración, produciendo un estrés crónico, que con lleva al incremento del riesgo de desarrollar enfermedades coronarias y sufrir infartos al corazón (Chavez, 2014).

El “estrés” se relacionado con lo laboral definiéndose como una excesiva cantidad de síntomas perjudiciales, psicológicas, físicas, derivadas cuando no se crea un equilibrio entre las exigencias y el ambiente laborales (Tomei & Fidanza, 2017)

Para prevenir el estrés en el ambiente de trabajo, reducir los costos organizacionales, sociales y riesgos para la salud, “estrés laboral” consiste en condiciones psicológicas y físicas que perjudican la productividad, la eficiencia, la salud mental, las capacidades laborales, la satisfacción y la calidad del trabajo. lugar de trabajo (Takamura, 2020). El estrés laboral es, por lo tanto, una construcción interactiva que contiene un desorden entre las habilidades propias y demandas ambientales (Prowesk & Charria, 2018).

Las últimas dos décadas, se ha prestado especialmente el cuidado a los inconvenientes de salud mental. Por ejemplo, la información existente insinúa que la relación entre la carga de trabajo y el estrés psicológico está asociada con el desarrollo de enfermedades del corazón (Morales, Pacheco, & Viera, 2021)

La adecuada gestión de los riesgos laborales abordados en el perímetro de seguridad y salud en el trabajo, que cobran relevancia en puestos de trabajo exigentes y situaciones de alta carga y estrés laboral, merece una valoración objetiva para poder visualizarlos e implementarlos. Una intervención eficaz reduce su impacto en la salud de los empleados y, por tanto, mejora el entorno de trabajo, la productividad y la eficiencia de la empresa (Balbuena, 2020).

3.1. Planteamiento del problema

A escala mundial se ha observado que existe mucha información acerca de los niveles de estrés que manejan las personas que trabajan en actividades de la construcción, provocando que el desempeño en el campo laboral no sea muy satisfactorio.

El estrés en los lugares de trabajo se ha disparado en todo el mundo durante los últimos dos años, al punto que muchas compañías de seguros aseguran que será la "pandemia del siglo XXI". De acuerdo con un informe publicado por Regus, 58% de las empresas en todo el mundo han visto un aumento significativo en los casos de trabajadores que experimentan estrés relacionado con el trabajo. Riesgo constante de pérdida de empleo, carga de trabajo excesiva, alta velocidad de trabajo, tareas repetitivas, falta de autonomía y apoyo (Frias, 2015).

En 2016, Andrea Benavides realizó una investigación acerca de las inferencias de estrés laboral en la población que trabajan en obra, donde los índices de estrés, depresión y paranoia son altos, debido a la gran demanda de trabajo que son puntualmente asignados a cada cuadrilla.

En ese aspecto, las recientes estadísticas mencionan que en México el 40% padece estrés crónico laboral, el 28% en el continente europeo y 25% en lo que respecta a Estados Unidos, lo que demuestra que las actividades que se realizan en la construcción generan cierta afección mental en los trabajadores (Benavides, 2016).

3.2. Pregunta de investigación

¿Cuál es la prevalencia de “estrés laboral” en el personal administrativo y de campo de una constructora en la ciudad de Quito, julio a septiembre de 2022?

3.3. Objetivo general

- Determinar la prevalencia de “estrés laboral” del personal administrativo y de campo de una constructora en la ciudad de Quito en julio-septiembre 2022.

3.4. Objetivos específicos

1. Identificar las principales causas de estrés laboral en el personal administrativo y de campo de la constructora.
2. Formular un proyecto de intervención para prevenir este tipo de enfermedad dentro de las constructoras.
3. Conocer las complicaciones que podría conllevar a desarrollar estrés.
4. Definir en qué grupo de trabajadores de la constructora tienen mayor nivel de estrés laboral.

3.5. Revisión de literatura

“A nivel mundial”

Los estudios pioneros sobre el estrés fueron por “Hans Selye”, calificado el “padre del estrés y pionero en el estudio de reacciones psicológicas” mediante estímulos físicos hostiles. El “Síndrome de Adaptación General”, fue una de sus primeras aportaciones donde consta tres ciclos: “alarma, resistencia y agotamiento”. Los primeros estudios de “estrés ocupacional” los elaboró el psicólogo “Walter Cannon”,

por los años 1900, se concentró en las “relaciones entre las respuestas emocionales y fisiológicas, y su trabajo se considera el primero en el campo de la medicina psicosomática: la relación entre estados psicológicos y enfermedades físicas”.

También se realizó análisis y estudios en el “Institute for Social Research de la Universidad de Michigan” a mediados del siglo XX, específicamente en la investigación de elementos psicosociales en el trabajo que pueden ser estresantes para los trabajadores (Paltán, 2019).

Organización internacional del trabajo.

Según la “Organización Internacional del Trabajo (OIT)”, se generan costos elevados debido a una demanda excesiva de empleados que adquieren síntomas de estrés en el trabajo. Como consecuencia los empleados en general “sufren desánimo, cansancio, ansiedad, estrés, pérdida de ingresos y en varios casos hasta desempleo, lo que puede derivar una enfermedad mental”.

Para el departamento de Personal de las diferentes empresas ver que una persona esta estresada es símbolo de baja productividad, ya que hay mucha rotación de personal, provocando mayores costos para tener una nómina que satisfaga las expectativas de la empresa.

En las estadísticas gubernamentales, hay presupuestos altos en lo que se refiere a seguridad social, pagos seguros, salud mental, reducciones en la renta nacional y atención médica ((OIT), 2004).

Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.

“El estrés laboral”, según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo se define como “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (Rodríguez & De Rivas, 2011).

“Organización panamericana de salud y organización mundial de la salud.”

Al no disponer de tablas y datos globales disponibles acerca de la conmoción y ante la proporción de personas que sufren del estrés laboral en el trabajo (OMS & OPS, 2016). No obstante, estudios realizados en América demuestran que es un problema significativo (OMS & OPS, 2016).

Tomando como datos de una evaluación sobre condiciones de trabajo y efectos en la salud (2012), hecha en América Central, se concluyó que más del 10% de los profesionales tabulados adquirieron estrés permanente, ansiedad o síntomas de neurosis, así como desvelo. Todo esto como consecuencia a la variedad de obligaciones referentes a sus condiciones de trabajo (OMS & OPS, 2016).

Otro cuestionario realizado en el 2009 en Argentina demostró que un 26.7% de los empleados adquieren estrés mental como corolario a lo que ellos consideran una excesiva carga laboral (OMS & OPS, 2016).

Sin embargo, un análisis confesó que el 14% de los servicios sanitarios utilizados por año, se hallan apretadamente conectados con padecimientos mentales (OMS & OPS, 2016). Puesto que se tiene un estudio realizado en Chile (2011), donde se analizó que el 40.1% de los trabajadores mostraron estrés y depresión en las funciones que desempeñan en cada una de sus empresas. (OMS & OPS, 2016).

“En estudios realizados por la Unión Europea, admiten que el estrés laboral, es el segundo inconveniente de salud más común, antecedido por el dolor corporal y el dolor específico de espalda, afectando al 28% de los trabajadores suponiendo así el 50% ó 60% del total” (Hard & Laborda, 2014).

No tenemos en nuestro país hasta el día de hoy, datos estadísticos adecuados y concluyentes sobre estrés laboral, más aún análisis ejecutados a empleados o trabajadores de la construcción. Solo se sabe de una investigación a una tesis de la facultad de psicología de la Universidad Central del Ecuador con el tema titulado “Cómo influye el estrés laboral en el personal de la empresa Correos del Ecuador”, mismo en el que se puntualizó y como conclusión se determinó que el total del personal que fue abordado presentan estrés laboral y un 57% conservan un nivel de moderado a grave (Bedoya, 2012) (Vela, 2018).

Estudios realizados.

En un estudio no experimental realizado en Ecuador, el cual tuvo como objetivo principal encontrar si es que existe una relación directamente proporcional entre el bajo rendimiento laboral y el estrés laboral en el área de Zona Primaria de una empresa pública ecuatoriana en el mismo se pudo evidenciar que los factores psicosociales influye en el desempeño sindical, además el estrés laboral influye de forma inversamente proporcional y negativa en el desempeño (Bedoya, 2012).

Además, en la investigación después de realizar un cuestionario de estrés laboral se pudo determinar que todos los empleados padecían estrés laboral, el 44% de la muestra presentaba estrés, mientras el 56% restante tenía un nivel intermedio de estrés laboral (Bedoya, 2012).

Otro estudio realizado igualmente en Ecuador de tipo correlacional-explicativo que buscaba determinar la comparación en distintas fuentes de estrés y los mecanismos de afrontamiento hacia los mismo pudo establecer que el grado de estrés percibido por las fuentes de estrés y los colaboradores, dependen del género del mismo, a pesar de que el sexo del trabajador no posee relación con los mecanismos de afrontamiento, con esto se llegó a la conclusión que el sexo femenino tienen una media superior al sexo masculino en producir grados de estrés lo cual esta influenciado directamente por la expresión más alta de sentimientos que tienen las mujeres en relación con los hombres (Ramos, Pantoja, Tejera, & Gonzalez, 2019).

4. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

4.1. Tipo de estudio

En la fase de julio a septiembre del 2022, se realizó un estudio epidemiológico de corte transversal en una constructora inmobiliaria en la ciudad de Quito, la encuesta aplicada fue de “Estrés laboral OIT-OMS”, donde participaron trabajadores mayores de 18 años del área administrativa y operativa (campo), personal femenino y masculino, los cuales ocupan cargos de bodegueros, administradores de proyectos, albañiles, oficiales, peones.

Las encuestas se efectuaron por medio de la plataforma Microsoft Forms para la parte administrativa y físicas para el área operativa (campo) a 203 personas.

Dentro de las variables independientes se tiene las largas horas de trabajo y el ambiente laboral; como variables confusoras que pueden estar afectando los resultados son la edad y sexo.

Estas fueron distribuidas de la siguiente manera: con respecto al sexo se clasificó en hombres y mujeres sin rango de edad, con su lugar de nacimiento en costa, sierra y oriente; diferente estado civil (soltero, unión libre, casado, divorciado, viudo).

Además, se categorizó el nivel de educación (ninguno, primaria, secundaria, bachillerato, técnico, universitario). Los mismos que se exponen a una jornada diaria de trabajo de 4, 8 o más de 8 horas, cabe mencionar que para llegar a su lugar de trabajo desde su domicilio se estableció un tiempo de (20, 30, 40, 60 o más de 60 min).

De acuerdo con la experiencia laboral de los trabajadores se basó en menores de un año, de 1 a 5 años, de 6 a 10 años y mayores de 10 años, tomando en cuenta igualmente el tipo de contrato, en este caso ocasional (contrato por servicio u obra determinado dentro del giro del negocio) y permanente (indefinido).

Del mismo modo, se realizaron preguntas establecidas en el cuestionario de “Estrés laboral OIT-OMS” donde cada una de ellas se catalogó (“nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre”).

Para la ponderación del nivel de estrés que tiene cada trabajador se tipificó en Estrés bajo (<90 puntos), Estrés intermedio (entre 90 a 117 puntos), Estrés (entre 118 a 153 puntos) y Estrés alto (>= 154 puntos).

Tabla 1: Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADOR	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
Estrés laboral	<i>“Grupo de alteraciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias laborales”</i>	Grado de alteraciones emocional	Estrés alto Estrés moderado Estrés intermedio Estrés bajo	1 2 3 4	“Cuestionario de estrés laboral de la OMS/OIT”
Edad	<i>Años de la persona desde su nacimiento hasta hoy</i>	<i>Edad</i>	18 a 35 años 36 a 64 años >=65 años	1 2 3	<i>Cuestionario</i>
Sexo	<i>Cualidades fenotípicas</i>	<i>Hombre mujer</i>	H M	1 2	<i>Cuestionario</i>

	<i>de la persona</i>				
Estado civil	<i>Condición del trabajador que determina su situación jurídica</i>	<i>Estado civil</i>	<i>Soltero Unión libre Casado Divorciado Viudo</i>	<i>1 2 3 4 5</i>	<i>Cuestionario</i>
Nivel de educación	<i>Grado máximo de educación alcanzado</i>	<i>Grado de educación terminado</i>	<i>Ninguno Primaria Secundaria Bachillerato Técnico Universitario</i>	<i>1 2 3 4 5 6</i>	<i>Cuestionario</i>
Puesto de trabajo	<i>Puesto en el cual se labora el trabajador</i>	<i>Puesto donde trabaja el empleado</i>	<i>Puesto administrativo Puesto en campo</i>	<i>1 2</i>	<i>Cuestionario</i>
Horas de trabajo al día	<i>Tiempo de labores del trabajador en el día.</i>	<i>Horas</i>	<i>4 horas 8 horas Mas de 8 horas</i>	<i>1 2 3</i>	<i>Cuestionario</i>
Experiencia laboral	<i>Conocimientos y habilidades adquiridos por el trabajador durante toda su vida laboral</i>	<i>Años de experiencia</i>	<i>< 1 años 1 a 5 años 6 a 10 años >10 años</i>	<i>1 2 3 4</i>	<i>Cuestionario</i>
Contrato	<i>Acuerdo firmado por ambas partes</i>	<i>Tipo de contrato</i>	<i>Ocasional Permanente</i>	<i>1 2</i>	<i>Cuestionario</i>

Fuente: Córdor, M; Vaca, J. Epi Info.

Para la investigación de resultados se empleó el software estadístico Epi-info versión7, las magnitudes de estrés en la población de estudio, de acuerdo con la encuesta se expresaron como variables cualitativas categóricas en porcentajes y frecuencias.

Una vez conseguidos los resultados se analizaron la comparación entre variables cualitativas mediante la prueba de chi-2, los resultados serán presentados en forma de tablas de contingencia.

Tipo de investigación

Descriptiva: Debido a que se explica el estudio de la variable

‘Enfoque de la investigación’

Cuantitativo: Porque permitió comparar y analizar, estadísticamente los resultados que se encontraron en los cuestionarios aplicados para determinar los límites de estrés que los empleados poseen en la constructora.

4.2 Área de limitación en tiempo y espacio

La investigación fue realizada en una empresa constructora asociada a condiciones de trabajo en la ciudad de Quito que pertenece a Ecuador entre los meses de julio a septiembre del 2022.

4.3 “Población y muestra”

4.3.1 “Población”

La población estaba conformada por todo el personal administrativo y operativo que labora en una empresa constructora en la ciudad de Quito.

4.3.2 “Muestra”

Se trabajó con una muestra total de 203 trabajadores que corresponden al personal administrativo y operativo de una empresa constructora.

4.4 “Criterios de inclusión y exclusión”

4.4.1 “Criterios de inclusión”

Para seleccionar al grupo que participó en el presente estudio, se consideró los siguientes criterios de inclusión:

- Personal administrativo y operativo de la constructora.
- Personal mayor de edad.
- Personal que labore por un periodo mayor a 6 meses.
- Personal que den su consentimiento informado.

4.4.2 “Criterios de exclusión”

Se consideró los siguientes criterios de exclusión:

- Personal que no sean administrativos y operativos.

- Empleados que lleven laborando menos de 6 meses en la empresa.
- Personas que no dan su conocimiento informado para investigación.

4.5 Grupo de estudio

Correspondió al personal administrativo y operativo de la empresa constructora que llevan a cabo actividades de construcción

4.6 Técnicas e instrumento de recolección de datos.

En la recolección de información de la presente investigación, se aplicó un cuestionario mixto, compuesto por preguntas de acción múltiple, abiertas y dicotómicas sobre las condiciones laborales y el cuestionario de estrés laboral validado por la “organización internacional del trabajo” y la “organización mundial de salud” la misma que está compuesta por 25 preguntas en una escala tipo Likert. Se recolectó los datos de forma mixta mediante cuestionarios realizados de forma física y virtual a los empleados de la empresa constructora.

4.7 Técnicas de análisis e interpretación de la información.

Para la valoración de datos se utilizó la estadística descriptiva y se desarrolló mediante tablas de frecuencias gráficos y correlación de las variables cualitativas nominales para todo este proceso se utilizó el software estadístico “Epi Info versión 7.2.5.0”.

4.8 Aspectos éticos.

El estudio se elaboró de acuerdo con los aspectos éticos prescritos por la universidad, se informará a los intervinientes que la información proporcionada por ellos se mantendrá confidencial y no adscribirá de ninguna manera a los encuestados, se digitalizará y sus resultados serán utilizado con fines de aprendizaje. Por finalidad y ciencia, los datos recolectados serán completamente anónimos, preservando la identidad de los participantes. La empresa donde se realizará la investigación tendrá derecho a utilizar estos datos.

El estudio no presenta desigualdades de género, etnias, tipo de religión o cultura, además de que no está violentando la confidencialidad de la información de los trabajadores de la constructora.

5. RESULTADOS

A continuación, en esta sección se determina la prevalencia de “estrés laboral en el personal administrativo y de campo de una constructora localizada en la ciudad de Quito” mismas que están asociadas hacia las condiciones de trabajo abarcando un periodo de investigación entre julio a septiembre del 2022.

Para tal certeza se trabaja con el cuestionario de estrés laboral el cual se encuentra validado por la “Organización mundial de la salud y la Organización internacional de trabajadores” y por medio del cuestionario antes mencionado se sustenta nuestra investigación a partir de la sumatoria de puntuaciones obtenidas por el grupo de investigación.

Este cuestionario fue aplicado a un total de 203 empleados activos, entre personal operativo y de campo pertenecientes a la empresa constructora implicada en el proyecto, se utilizó un método de recolección de datos mixto el cual estaba conformado por cuestionarios llenados en línea mediante la plataforma Microsoft Forms y cuestionarios llenados de forma física, los resultados alcanzados fueron recolectados en una base de datos don de los mismos fueron codificados en variables en numéricas para su interpretación y análisis.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos en la investigación:

“Nivel de estrés”

Tabla 2: “Nivel de estrés laboral”

“Nivel de estrés laboral”	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulativo
Estrés bajo	146	71,92%	71,92%
Estrés intermedio	41	20,20%	92,12%
Estrés moderado	15	7,39%	99,51%
Estrés alto	1	0,49%	100,00%
Total	203	100,00%	

Fuente: Córdor, M; Vaca, J. Epi Info.

El cuestionario de estrés laboral validado por la OMS y la OIT se aplicó a 203 trabajadores para evaluar el “nivel de estrés laboral”. De manera global los resultados dieron que: 146 trabajadores (71,92%) obtuvieron un puntaje < 90 puntos en donde se interpreta un “ nivel de estrés laboral bajo”; 41 (20,20%) entre 90 a 117 puntos que

se interpreta como un “nivel de estrés intermedio”; 15 (7,39%) un puntaje entre 118 a 153 puntos es decir un “nivel de estrés moderado” y finalmente un trabajador (0,49%) un puntaje igual o mayor a 154 dando como un “nivel de estrés alto”.

Edad (años)

Tabla 3: Edad de los participantes.

Muestra	Total		Media	Varianza	Desviación estantalar
203,000	6772,0000		33,3596	92,6374	9,6248
Edad mínima	25%	Mediana	75 %	Edad máxima	Moda
19	26	31	38	65	28

Fuente: Córdor, M; Vaca, J. Epi Info.

El siguiente análisis determina que en la base de datos aplicada se contempla una muestra de 203 participantes en donde la media es de 33,35, la varianza es de 92,63, la desviación estándar es de 9,62, la mediana es de 31, la “edad mínima es de 19 años” mientras que la “edad máxima” es de 65 años y se determina de igual forma que la edad de los participantes que más se repite es de 28 años.

“Nivel de estrés vs edad”

Tabla 4: “Relación entre niveles de estrés y edad del trabajador”

Niveles de estrés laboral	Adultos	Adultos jóvenes	Adultos mayores	Total
Nivel de estrés bajo	46	99	1	146
Fila%	31,51%	67,81%	0,68%	100,00%
Columna%	69,70%	72,79%	100,00%	71,92%
Nivel de estrés intermedio	14	27	0	41
Fila%	34,15%	65,85%	0,00%	100,00%

Columna%	21,21%	19,85%	0,00%	20,20%
Nivel de estrés moderado	6	9	0	15
Fila%	40,00%	60,00%	0,00%	100,00%
Columna%	9,09%	6,62%	0,00%	7,39%
Nivel de estrés alto	0	1	0	1
Fila%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Columna%	0,00%	0,74%	0,00%	0,49%
Total	66	136	1	203
Fila%	32,51%	67,00%	0,49%	100,00%
Columna%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Córdor, M; Vaca, J. Epi Info.

A partir de la tabla 4 se observa los “niveles de estrés laboral” relacionándose con la edad del trabajador, donde se evidencia que el mayor porcentaje de estrés ya sea este bajo, intermedio, moderado o alto se encuentra en la población designada como adultos jóvenes, también se realiza una “prueba de Chi²”, correlacionando dos variables cualitativas nominales: edad del trabajador y nivel de estrés laboral.

Tabla 5: Prueba Chi² y probabilidad, “relación entre niveles de estrés y edad del trabajador”

	Valor	gl	Sig. Asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	1,906	6	,928
N de casos válidos	203		

Fuente: Córdor, M; Vaca, J. Epi Info.

“Formulación de hipótesis”:

“H0: No existe relación entre el nivel de estrés laboral y la edad de los trabajadores”

“H1: Sí existe relación entre el nivel de estrés laboral y la edad de los trabajadores.”

Se estableció un valor de Chi2 de 1,906 y un valor de P de 0,928 con lo cual se rechaza la hipótesis alternativa y se establece que no existe una conexión significativa entre los niveles de estrés laboral con la edad de los trabajadores.

Nivel de estrés vs sexo

Tabla 6: “Relación entre niveles de estrés y sexo de los trabajadores”

Nivel de estrés laboral	SEXO		Total
	Femenino	Masculino	
Estrés bajo (<90 puntos)	43	103	146
Fila%	29,45%	70,55%	100,00%
Columna%	70,49%	72,54%	71,92%
Estrés intermedio (entre 90 a 117 puntos)	15	26	41
Fila%	36,59%	63,41%	100,00%
Columna%	24,59%	18,31%	20,20%
Estrés (entre 118 a 153 puntos)	3	12	15
Fila%	20,00%	80,00%	100,00%
Columna%	4,92%	8,45%	7,39%
Estrés alto (>= 154 puntos)	0	1	1
Fila%	0,00%	100,00%	100,00%
Columna%	0,00%	0,70%	0,49%
TOTAL	61	142	203
Fila%	30,05%	69,95%	100,00%
Columna%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Córdor, M; Vaca, J. Epi Info.

Se observa en la **Tabla 6**, que la mayoría de las personas encuestadas corresponden al sexo masculino (142) equivalente al 69,95% y con respecto al femenino (61) 30,05%. Además, se sustenta que 103 trabajadores masculinos sufren de un estrés bajo, 26 estrés intermedio, 12 estrés y uno estrés alto. Por otra parte, se obtuvo como resultados con respecto al personal femenino; nivel de estrés bajo (43), estrés intermedio (15), estrés (3) y estrés alto (0).

Tabla 7: “Prueba Chi2 y probabilidad, relación entre niveles de estrés y sexo de los trabajadores”

Single Table Analysis

Chi-Squared	d f	Probability
2,0083	3	0,5707

Fuente: Córdor, M; Vaca, J. Epi Info.

De acuerdo con los resultados logrados por el programa estadístico en la tabla 7, se muestra los “niveles de estrés laboral” corresponden con el sexo, fijando una hipótesis que se presenta a continuación.

“Formulación de hipótesis”:

“H0: No existe relación entre el nivel de estrés laboral y el sexo de los trabajadores.

“H1: Sí existe relación entre el nivel de estrés laboral y el sexo de los trabajadores”

En cuanto se tiene un valor de Chi2 de 2,0083 y un valor de P de 0,5707, aplicando la “Formulación de hipótesis”, por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se determina que no existe una relación entre las dos variables.

“Nivel de estrés vs horas que trabajan al día”

Tabla 8: Relación entre niveles de estrés y horas que trabajan al día

Nivel de estrés laboral	Horas que trabajan al día			Total
	4 horas	8 horas	más de 8 horas	
Estrés bajo (<90 puntos)	9	91	46	146

Fila%	6,16%	62,33%	31,51%	100,00%
Columna%	81,82%	75,21%	64,79%	71,92%
Estrés intermedio (entre 90 a 117 puntos)	2	20	19	41
Fila%	4,88%	48,78%	46,34%	100,00%
Columna%	18,18%	16,53%	26,76%	20,20%
Estrés (entre 118 a 153 puntos)	0	9	6	15
Fila%	0,00%	60,00%	40,00%	100,00%
Columna%	0,00%	7,44%	8,45%	7,39%
Estrés alto (>= 154 puntos)	0	1	0	1
Fila%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Columna%	0,00%	0,83%	0,00%	0,49%
TOTAL	11	121	71	203
Fila%	5,42%	59,61%	34,98%	100,00%
Columna%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Córdor, M; Vaca, J. Epi Info.

Conforme a la tabla 8, el “nivel de estrés vs las horas que laboran los trabajadores” se obtuvo que 46 personas tienen un “nivel de estrés” bajo, las mismas que laboran más de 8 horas diarias, sin embargo 20 personas tienen estrés, 9 estrés intermedio y uno estrés alto laborando 8 horas diarias.

Tabla 9: Pruebas de la razón de verosimilitud y Prueba Chi², relación entre niveles de estrés y horas que laboran los trabajadores

	Valor	gl	Sig. Asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	5.862	6	,439
N de casos válidos	203		

Single Table Analysis

Chi-Squared	d f	Probabilidad
4,7754	6	0,5729

Fuente: Córdor, M; Vaca, J. Epi Info.

“Formulación de hipótesis”:

“H0: No existe relación entre el nivel de estrés laboral y las horas que laboran”

“H1: Sí existe relación entre el nivel de estrés laboral y las horas que laboran”

Igualmente se aplicó la “prueba de Chi²” con hipótesis sugeridas para tener una probabilidad y según los datos de la tabla 9 como P se obtuvo 0,5729 y un valor de 4,7754 como chi², en vistas de los resultados se puede afirmar que $0,005 < 0,5729$ por lo que se rechaza la hipótesis alternativa.

“Nivel de estrés vs tipo de contrato”

Tabla 10: Relación entre niveles de estrés y tipo de contrato

Nivel de estrés laboral	Qué tipo de contrato que tiene con la empresa		Total
	Ocasional	Permanente	
Estrés bajo (<90 puntos)	70	76	146
Fila%	47,95%	52,05%	100,00%
Columna%	61,95%	84,44%	71,92%

Estrés intermedio (entre 90 a 117 puntos)	30	11	41
Fila%	73,17%	26,83%	100,00%

Columna%	26,55%	12,22%	20,20%
Estrés (entre 118 a 153 puntos)	13	2	15
Fila%	86,67%	13,33%	100,00%
Columna%	11,50%	2,22%	7,39%
Estrés alto (>= 154 puntos)	0	1	1
Fila%	0,00%	100,00%	100,00%
Columna%	0,00%	1,11%	0,49%
TOTAL	113	90	203
Fila%	55,67%	44,33%	100,00%
Columna%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Córdor, M; Vaca, J. Epi Info.

La **tabla 10** muestra los valores obtenidos con el nivel de estrés y el tipo de contrato que tiene cada trabajador que labora en la constructora; 113 personas tienen contrato ocasional y 90 permanente, reflejando que 71,92% tiene estrés bajo, 20,20% intermedio, 7,39% estrés y 0,49% estrés alto.

Tabla 11: Pruebas de la razón de verosimilitud y Prueba Chi², relación entre niveles de estrés y tipo de contrato

	Valor	gl	Sig. Asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	17.186	3	,001
N de casos válidos	203		

Single Table Analysis

Chi-Squared	df	Probability
15,7139	3	0,0013

Fuente: Córdor, M; Vaca, J. Epi Info.

“Formulación de hipótesis”:

“H0: No existe relación entre el nivel de estrés laboral y el tipo de contrato” “H1: Sí existe relación entre el nivel de estrés laboral y el tipo de contrato”

Bajo las premisas anteriores el valor $P = 0,0013$ es menor a 0,05 así que, se acepta la hipótesis alternativa y existe una relación entre el “nivel de estrés y el tipo de contrato”, ya que la mayoría está por contrato por obra cierta dentro del giro de negocio.

6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Dentro de este apartado se evidencia empíricamente los resultados obtenidos en la investigación, de tal manera que se contrasta la información acumulada hasta el momento con teorías generadas de años anteriores y con teorías actuales. Se considera importante establecer que el instrumento utilizado para el análisis es el cuestionario de estrés laboral validado por la OMS y la OIT que servirá como eje principal en la discusión generada a continuación.

Según Vélez (2021) en su estudio generado para una empresa tecnológica la cual se encuentra ubicada en la misma ciudad que nuestra empresa se obtuvo datos similares de forma general con respecto al nivel de estrés que presenta los trabajadores de ambas empresas. Los resultados evidencian que el nivel de estrés laboral bajo de los empleados de la empresa tecnológica de una muestra total de 49 trabajadores asciende a un valor de 93.9%(n=46), de la misma forma al evaluar nuestros resultados de un total de 203 empleados el nivel de estrés laboral bajo ascendió a 71,92%(n=146) por lo que se determina que en ambas empresas la tendencia hacia el nivel de estrés bajo fue superior con respecto a los demás niveles de estrés que se pueden presentar (ver tabla 2).

Al verificar la existencia de estrés laboral con el grupo de edad de los trabajadores, se evidenció la participación de 66 adultos jóvenes (32,51%), 136 adultos (67%) y 1 adulto mayor (0,49%). Se dedujo que no existe una relación congruente entre estas

dos variables debido a que en su análisis de regresión logística el valor de la significancia sintomática es de 0,928 (Ver tabla 5).

Al evaluar la presencia de estrés con el sexo del personal encuestado, se observó la participación de 69,95 % (n=142) hombres y 30,05% (n=61) mujeres. Al comparar la presencia de estrés, se observó que la mayor frecuencia de estrés se presenta en el personal masculino con un 80% (Ver tabla 6).

Resultados similares fueron encontrados por Vélez, M (2021) en un estudio realizado en Quito donde los mayores niveles de estrés correspondían al género masculino, en mayores de 30 años y en aquellos que ejercen cargos de campo, más que administrativos.

Las horas de trabajo semanal describe diferencias significativas, se determina que el 81,82% de colaboradores que trabajan 4 horas mantienen niveles leves de estrés y el 18,18% evidencian niveles estrés intermedios; los que trabajan 8 horas diarias mantienen el 7,44% estrés y un 64,79%% aproximadamente presentan niveles bajos de estrés trabajando mas de 8 horas diarias (ver tabla 8).

La última dimensión está enfocada en el tipo de contrato que tiene cada trabajador que labora en la constructora el 86,67% tiene un nivel de estrés alto correspondiente a un tipo de contrato ocasional, alrededor del 55,67% tienen este contrato generando un malestar, y el 44,33% contrato definido con un nivel de estrés 13,33% de alto estrés (ver tabla 10).

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- El abordaje de casos de estrés laboral mediante la encuesta aplicada fue útil para determinar de manera objetiva los niveles de estrés presentados en el grupo de personas estudiadas, sin embargo el estudio presenta como principal debilidad contar con una muestra pequeña de trabajadores, y de un solo sector productivo especializado, esto no representa a la totalidad de trabajadores en la ciudad de Quito, pero sirve de indicador sobre las relaciones existentes entre las diferentes variables y el desarrollo de estrés laboral.

- Los resultados de presente estudio muestran una prevalencia del nivel de estrés bajo en el 71,92% que laboran tanto en las áreas administrativas y operativas de la empresa constructora durante el periodo de julio a septiembre del 2022, mientras el 20,20% presentan estrés intermedio, el 7,39% estrés moderado y apenas el 0,49% estrés alto.
- Con los resultados de este estudio podemos aportar al conocimiento sobre el estrés en el trabajo y a los conocimientos de Salud ocupacional con resultados locales, que puedan ser implicados en escenarios más grandes a futuro.

Recomendaciones

- Se recomienda evaluar periódicamente las condiciones laborales que desencadenan estrés laboral en el personal administrativo y operativo en la empresa constructora. A la vez mejorar la distribución de cargas laborales con el fin de disminuir la presión dentro de la empresa.
- Programar capacitaciones que les permitan a los trabajadores mejorar sus capacidades técnicas e intelectuales para mejorar las habilidades los mismos al momento de realizar tareas complejas.
- Socializar los hallazgos encontrados, con el fin de crear consciencia sobre los niveles de estrés a los cuales se encuentran expuestos los empleados de la empresa.

8. Bibliografía

- (OIT), O. I. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Ginebra.
- Araújo, D., Costa, K., & Siqueira, L. (2021). Predisposição dos transtornos ansiosos em profissionais de saúde: uma revisão integrativa. *Research, Society and Development*, 10(13), 238. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i13.21238>
- Arias, Y., Herrero, Y., Cabrera, Y., Chibás, D., & García, Y. (2020). Manifestaciones psicológicas frente a la situación epidemiológica causada por la COVID-19. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(0), e3350. Retrieved from <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3350>
- Balbuena, V. (2020). *Gestión administrativa y estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, 2020*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63149/Balbuena_MVM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bassani, E., & Messias, L. (2020). A saúde mental da enfermagem no enfrentamento da COVID-19 em um hospital universitário regional. *Scielo*. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/reben/a/ck98YrXKhsh6mhZ3RdB8ZVx/?lang=pt>
- Bedoya, J. (2012). *Estudio de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área operativa en la empresa pública Correos del Ecuador*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1848>
- Benavides, A. (Diciembre de 2016). "Sistematización del estrés laboral sus causas y consecuencias en el personal operativo de campo Tiguino/Coca, experiencia 2015-2016". Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10620/1/T-UCE-0017-TS023-2016.pdf
- Brandon, P. (07 de Junio de 2020). *What Is the Declaration of Helsinki*. Obtenido de <https://www.verywellhealth.com/declaration-of-helsinki-4846525>
- Camara, G. (2022). *Epi Info*. Federal University of São João del-Rei. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/299490748_Epi_Info_7
- Cassiani, S., Munar, E., Umpiérrez, A., Peduzzi, M., & Leija, C. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev Panam Salud Publica*, 44(1), e64. doi:<https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
- Chavez, C. (2014). *ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN*. Quito.
- Cuaya, I., Flores, G., & Rojas, J. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. (P. M. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Ed.) *Scielo Perú*, 15. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162021000100002&script=sci_arttext&tlng=pt

- Deemah, A., & Sumayah, A. (2020). Mental health among healthcare providers during coronavirus disease (COVID-19) outbreak in Saudi Arabia. *ELSEVIER*, 1432-1437. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jiph.2020.08.013>
- Frias, I. (Diciembre de 2015). *El Estrés laboral y su incidencia en la Productividad de la empresa Comercial y Constructora Romero*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/18037/1/Frias%20Pe%c3%b1aloza%20Italo%20Gabriel.pdf>
- Hard, H., & Laborda. (2014). Stress and Burnout in teachers of primary and. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3.
- Hennein, R., Mew, E. J., & Lowe, S. R. (2021). Socio-ecological predictors of mental health outcomes among healthcare workers during the COVID-19 pandemic in the United State. *PLoS ONE*, 16(2), 1-18. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33544761/>
- Huang, J., Han, M., Luo, T., Ren, A., & Zhou, X. (2020). Encuesta de salud mental de 230 miembros del personal médico en un hospital terciario de enfermedades infecciosas por COVID-19. *Revista china de higiene industrial y enfermedades profesionales*, 38(3), 192-195. doi:<https://doi.org/10.3760/cma.j.cn121094-20200219-00063>
- Huarcaya, V. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 37(2), 327-334. doi:<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Kibret, S., Teshome, D., & Fenta, E. (2020). Prevalence of anxiety towards COVID-19 and its associated factors among healthcare workers in a Hospital of Ethiopia. *Plos One*, 15(12). doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243022>
- Lourenção, L., Teixeira, P. R., & Gazetta, C. E. (2017). Níveis de Ansiedade e Depressão entre Residentes de Pediatria. *Rev. bras. educ. med*, 41(4), 557-563. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rbem/a/HnYZMHgwCWk9SPP4RGHQSGs/?format=pdf&lang=pt>
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Rev Neuropsiquiatr*, 83(1), 8597. doi:<http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Martínez, M., Escobar, M., & Marín, L. A. (s.f.). Prevalencia y características clínicas de los síntomas depresivos y ansiosos de los trabajadores de una institución de salud en Medellín durante la pandemia por COVID-19. doi: 10.1016/j.rcp.2021.02.001, 1558. doi:doi: 10.1016/j.rcp.2021.02.001
- Ministerio de Salud Pública. (2022). *Panorama nacional de salud de los trabajadores*. Organización Panamericana de la Salud. Obtenido de <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>
- Moncada, B. E., Suárez, M. P., Cordova, L. D., & Escobar, K. F. (2021). *Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por COVID-19* (Vol. 25). Guayaquil, Guayaquil, Ecuador: Universidad de Especialidades Espíritu Santo, Facultad de Postgrado. doi:DOI: 10.47187/perf.v1i25.109

- Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (2022). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. doi:<https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Morales, K., Pacheco, G., & Viera, P. (2021). Accidentabilidad laboral en el sector de la construcción: Ecuador, período 2016-2019. *Revista Ingenio*, 43. Obtenido de <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/INGENIO/article/view/3206/4260>
- Muziotti, F. (2019). Estilos de vida saludables en la prevención de los factores de riesgo en enfermedades no transmisibles. *Tribuna del investigador*, volumen 20(numero 1).
- Naranjo, H., & Poveda, S. (2021). Conductas ansiógenas y depresivas en el personal de salud de Ecuador ante la emergencia covid-19. *Revista Médica Electrónica*, 43(5). Obtenido de <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4413>
- OMS. (4 de Noviembre de 2017). *Depression and other common mental disorders: global health estimate*. Obtenido de <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf;jsessionid=1AFE9509E42BA0B8FEF186BCBA57A3B3?sequence=1>
- OMS. (2020). Recuperado el Octubre de 2006, de Constitución de la Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- OMS, O. m., & OPS, O. p. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los*. Obtenido de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Orem, D. (2020). *Teoría del Autocuidado* (segunda ed.). (dorothea, Ed.) Baltimore: dorothea.
- Paltán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 1, 156-184. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/#:~:text=Una%20de%20sus%20aportaciones%20fue,a%C3%B1os%20del%20siglo%20XX%205>.
- Pazmiño, E. E., & Alvear, M. J. (2021). Factores relacionados con efectos adversos psiquiátricos en personal de salud durante la pandemia de COVID-19 en Ecuador. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 50(3), 166-175. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0034745021000317?via%3Dihub>
- Pérez, M., Álvarez, N., & Rodríguez, A. (2020). Repercusión psicológica y social de la pandemia COVID-19. *Medimay*, 27(2), 1-9. Retrieved from <http://revcmhabana.sld.cu/index.php/rcmh/article/view/1663>
- Prowes, K., & Charria, V. (abril de 2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. (C. Pontificia Universidad Javeriana. Cali, Ed.) *Scielo*, 20(ISSN 2389-7066). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072018000100044
- Ramírez, M. (2020). El cuidado de Enfermería, relevancia en el contexto de la pandemia COVID-19. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 9(1), 1-2. doi:<https://doi.org/10.22235/ech.v9i1.2184>

- Ramos, Pantoja, Tejera, & Gonzalez. (2019). Estudio del estrés laboral y los. *Espacios*, 40. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Ribot, V., Chang, N., & González, A. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(0), e3307. Retrieved from <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3307>
- Rodríguez, L. P. (2021). “Estrés laboral, ansiedad y depresión durante la pandemia por covid-19 en médicos generales del Hospital IESS Quito Sur. 2020”. Quito: Universidad Internacional SEK. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4183/1/Rodr%C3%ADguez%20Paz%20Luc%C3%ADa%20Paola.pdf>
- Rodríguez, R., & De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Scielo*, 57. doi:<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Saavedra, D. (2020). Creación de cuestionarios con formularios de microsoft. Obtenido de <idda2.utp.ac.pa/bitstream/handle/123456789/10302/Tutorial-Forms-ridda2.pdf?sequence=3>
- Sánchez, J. P., Gónzalez, T. B., & García, S. P. (2021). Estado emocional y psicológico del personal de enfermería agredido durante la pandemia de COVID-19 en Latinoamérica. *Rev Colomb Psiquiatr*, 8, 689. doi:doi: 10.1016/j.rcp.2021.08.006
- Santi, D. S., & Schuh, C. (2020). Evaluación de los niveles de ansiedad en profesionales de la salud: trabajadores de turno diurno y nocturno. *Revista Eletrônica do Univag*, 22, 4-11. doi:DOI: 10.18312/línea de conexión.v0i22.1518
- Siti, N., & Shaik, F. (2018). Prevalence and associated factors of stress, anxiety and depression among emergency medical officers in Malaysian hospitals. *World J Emerg Med*, 9(3), 178–186. doi:doi: 10.5847/wjem.j.1920-8642.2018.03.003
- Takamura, I. (2020). “Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura”. Obtenido de chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura_SIC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tomei, G., & Fidanza, L. (29 de abril de 2017). Work related stress and blood glucose levels. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28244581/>
- Torres, V., Farias, J., Reyes, L., & Díaz, C. (2020). Mental health risks and damage in healthcare personnel due to treating patients with COVID-19. *Rev. Mex. Urol*, 80(3), 1-9. Retrieved from <https://www.medigraphic.com/pdfs/uro/ur-2020/ur203i.pdf>
- Vela, P. (2018). *ESTRÉS LABORAL, TIPOS DE PERSONALIDAD Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO: ESTUDIO REALIZADO EN EL “COLEGIO MILITAR ELOY ALFARO” DE LA CIUDAD DE QUITO DURANTE EL PRIMER QUIMESTRE DEL año LECTIVO 2017-2018*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14756/Vela-Gallegos%2C>
- Velez, A. (2021). “Niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa de artículos tecnológicos. Quito 2021”. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4185/1/V%c3%a9lez%20Arias%20Mar%c3%ada%20Augusta.pdf>

- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C., & Ho, R. (2020). Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1729. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>
- Yongjie, Z., Wenjuan, W., & Yanping, S. (2020). The prevalence and risk factors of psychological disturbances of frontline medical staff in china under the COVID-19 epidemic: Workload should be concerned. *Journal of Affective Disorders*, 510-514. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.08.059>

9.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL								
INFORMACIÓN PERSONAL								
Sexo:				Edad:				
Estado civil:				Nivel de estudios:				
Cargo:				Sucursal:				
INSTRUCCIONES								
<p>El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:</p>								
<p><i>1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.</i></p> <p><i>2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.</i></p> <p><i>3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.</i></p> <p><i>4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.</i></p> <p><i>5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.</i></p> <p><i>6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.</i></p> <p><i>7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.</i></p>								
No.	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmen	Algunas	Frecuente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							

5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.						
6	Mi supervisor no me respeta.						
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.						
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.						
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.						
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.						
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.						
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.						
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.						
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.						
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.						
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.						
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.						
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.						
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.						
20	La organización carece de dirección y objetivo.						
21	Mi equipo me presiona demasiado.						
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.						
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.						
24	La cadena de mando no se respeta.						
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.						