

# **Estrés laboral en trabajadores formales de la bahía de Guayaquil.**

**Labor stress in formal workers of the Bay of Guayaquil.**

**Luis Antonio ÁLVAREZ-SILVA<sup>1</sup>**  
**César Eduardo ESPINOZA-SAMANIEGO<sup>2</sup>**

ACEPTADO – JULIO 2018 REVISADO – NOVIEMBRE 2018 PUBLICADO ENERO 2019

---

<sup>1</sup> Psicólogo Industrial, Máster en Dirección del Talento Humano, Universidad Espíritu Santo, [lalvarezsilva@uees.edu.ec](mailto:lalvarezsilva@uees.edu.ec), <https://orcid.org/0000-0001-5835-714X>

<sup>3</sup> Ingeniero Industrial, Máster en Seguridad, Salud y Medio Ambiente, Docente-Investigador, Universidad Espíritu Santo, [ceespinoza@uees.edu.ec](mailto:ceespinoza@uees.edu.ec), <https://orcid.org/0000-0003-3748-0055>

---

## Resumen

Este estudio tiene como objetivo identificar el nivel de estrés laboral que tienen los trabajadores de la bahía de Guayaquil-Ecuador. Fue un estudio No experimental de corte transversal, con alcance descriptivo; la aplicación del mismo obtuvo un 0.93 según alfa de Crombach. La conclusión señala que la organización está expuesta a condiciones de trabajo recargadas tales como: la sobrecarga de horas laborales, la escasez de días de descanso y demás, lo que conllevan a un alto nivel de estrés laboral.

## Palabras clave

Estrés, Estrés Laboral, Organización, diagnóstico.

## Abstract

The objective of this study is to identify the level of work stress that workers in the Guayaquil-Ecuador Bay have. It was a non-experimental cross-sectional study, with a descriptive scope; the application of the same obtained a 0.93 according to Crombach's alpha. The conclusion indicates that the organization is exposed to overcrowded working conditions such as: overload of working hours, shortage of rest days and others, which lead to a high level of work stress

## Key words

Stress, Work Stress, Organization, workers.

---

## 1. Introducción

A lo largo de la historia las actividades laborales del ser humano se han visto afectadas por múltiples características, estas acciones han desencadenado múltiples situaciones de bienestar y/o malestar en los individuos que la desempeñan (Carreño, Medina, Martínez, Juárez, y Vázquez, 2006). Además, estos factores han incitado a la aparición de fenómenos laborales, los cuales han tenido que ser estudiados por ser temas de interés científico y organizacional.

El trabajo demanda mucho tiempo de actividad en una persona, y es en este donde se originan múltiples sucesos en el individuo que lo realiza; estos terminan ocasionando desgaste en la salud, repercutiendo a una problemática que afecta significativamente a las personas en la actualidad (Gómez y Escobar, 2002). En efecto, esta situación forma riesgos en las personas, unos de carácter físico y otros de carácter intangible; estos a su vez, tienen desencadenantes negativos sobre el bienestar de los trabajadores; una de esas afectaciones es el estrés laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo, las relaciones laborales y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o excedan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador; también se da, cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT, 2016).

Por consiguiente, en el presente estudio se realizará un estudio de estrés laboral en una de las organizaciones más antiguas de la bahía de Guayaquil - Ecuador; esta se encuentra ubicada en uno de los sectores de mayor incidencia comercial. La razón social de esta

---

empresa radica en la elaboración y comercialización de indumentaria y textiles en general, cuenta con talleres, oficinas administrativas, locales de venta directa y personal con varios años de trayectoria.

Por lo antes expuesto, es importante conocer el nivel de estrés laboral al que está expuesto el personal de esta empresa comercial de la bahía de Guayaquil; por tanto, este estudio presentará un acercamiento a la realidad de este fenómeno laboral en la organización mencionada; la misma tendrá como objetivo principal diagnosticar el nivel de estrés laboral en sus trabajadores; para ello se analizarán los aspectos teóricos y culturales del estrés y el estrés laboral; además, de forma base se analizará las características laborales de la compañía.

## **1.1. Revisión teórica**

### **1.1.1. Estrés**

La palabra estrés es un derivado del latín *Stringere* que básicamente significa oprimir o apretar; por el siglo XVII esta palabra era utilizada para referir el sufrimiento o padecimiento que tenía una persona ante una determinada situación. Posteriormente en el siglo XVIII este término se lo relaciona con el vocablo inglés *Strain* cuyo significado alude a la tensión excesiva que comprime un material (Gómez y Escobar, 2002).

Uno de los pioneros de la teoría del estrés fue el Doctor Hans Selye en 1926, quien reformuló desde los conocimientos de la Física un término de escala mundial y de impacto social, El término que utilizó fue “*strain*” que significa “tensión”, el cual hace relación al desgaste y debilidad que sufren los materiales a través del tiempo, Selye relacionó que este proceso con características similares ocurren en los seres humanos, concibiendo la expresión *stress* que traducido al español es estrés; al cual lo definió como una respuesta biológica e inespecífica, del organismo ante cualquier demanda del medio exterior o un estado de tensión psicológica y fisiológica (Arias, 2012).

Los estudios e investigaciones sobre el estrés siguieron extendiéndose. La amplitud de las publicaciones y algunos investigadores contemporáneos han seguido con los avances de la temática por medio de otros enfoques; por consiguiente sus aportes también han sido de gran incidencia en el campo de las ciencias médicas y ciencias sociales, dándose diferentes concepciones teóricas. Además, otro de los más destacados teóricos del estrés es Richard Lazarus, quien en 1999 presentó su teoría del estrés, las emociones y las valoraciones cognitivas desde un enfoque procesual o transaccional, contrastando con la teoría de Selye; bajo este enfoque se considera el aspecto del apoyo social como factor de protección ante el estrés (Shi, y otros, 2017).

Lazarus afirmaba que el estrés no es un resultado y que además un resultado psicológico o fisiológico no necesariamente es producto del estrés. En sus estudios, de modelo transaccional, se considera al estrés desde una perspectiva procesual (Ramos y Jordão, 2015), en este enfoque el estrés es un intervalo entre el individuo y la situación; además, en este modelo, no se considera al sujeto como un ente pasivo, más bien se reconoce que este es capaz de cognitivamente percibir la situación en función de su subjetividad. Del mismo modo, Lazarus afirmaba que el estrés no reside ni en la persona ni en el ambiente, sino en la interacción de ambos (Ganster y Rosen, 2013).

---

Partiendo de este enfoque, para que exista estrés en un individuo es necesario que perciba de manera cognitiva un desequilibrio entre lo interno y lo externo, considerando su evaluación propia, el afrontamiento y que recursos se encuentran latentes para hacerle frente, por ello su nombre de modelo transaccional.

### 1.1.2. Estrés laboral

Definir la palabra Trabajo de forma universal y única sería muy complejo, ya que existen muchas razones que la intentan definir y estas son de diferentes enfoques. Por otra parte, el trabajo es parte de la vida de las personas y también de su calidad de vida (Torre y Rodríguez, 2013) y este se convierte en un constructo multidimensional que se basa en los valores, significados y resultados que los individuos le dan a una actividad determinada.

El trabajo es una actividad común en el ser humano, a su vez es fuente de desarrollo personal, económico y social; en la cual el individuo no lo realiza de forma aislada sino en un medio social. Adicionalmente, la naturaleza del trabajo es vulnerable al cambio, más aún en los últimos años, es por ello que la satisfacción laboral y la tensión en el trabajo se han convertido parte de los medios laborales (Hoboubi, Choobineh, Kamari, Keshavarzi, y Akbar, 2016).

Una de las incidencias y afectaciones más comunes que se presentan en los trabajadores son los problemas en las relaciones laborales, esta puede ser a causa de problemas sociales (Orgambidez, Pérez, y Borrego, 2015). Por otra parte, la presencia de tensiones laborales, puede generar desequilibrios en el organismo, desbalances bioquímicos, deterioro en el sistema corporal, conflictos en las relaciones interpersonales, es decir por el fenómeno de subordinación y dependencia, que a su vez puede provocar desequilibrio en la armonía de la actividad laboral (Elfering, Gerhardt, Grebner, y Müller, 2016).

Dentro de las actividades laborales que el sujeto desempeña, existen situaciones permanentes en los cuales este debe interactuar con el medio desde una situación física y mental, a esta interacción se le denomina relación con los factores psicosociales, los cuales son de mucha relevancia a nivel de cultura organizacional, ya que contienen una temática de suma jerarquía como lo es el estrés laboral, el cual provoca grandes consecuencias a nivel individual y organizacional (Tziner, Rabenu, Radomski, y Belkin, 2015).

Desde una postura de la Organización mundial de la Salud (OMS), la salud y el estrés laboral se han venido definiendo por fenómenos organizacionales y sociales. Sin embargo, el estrés laboral es el resultado de la interacción entre los factores laborales, donde están inmersos el ambiente físico, las funciones biológicas, la cultura organizacional, los elementos psicosociales del trabajo y los que no son del trabajo, siendo el estrés laboral un efecto sobre el bienestar laboral, la productividad, el clima laboral, la seguridad y salud laboral (Krishnamurthy, y otros, 2016).

El mayor de los organismos mundiales del trabajo, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), proporciona un enunciado acerca de este fenómeno, señalando que el estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño provocado por la incompatibilidad entre las exigencias laborales y la capacidad del sujeto, además señala que el estrés relacionado con el trabajo está condicionado por la misma organización del trabajo, el esquema del trabajo, las relaciones laborales y se presenta cuando la demanda laboral excede la capacidad del individuo que la realiza o viceversa (OIT, 2016).

En efecto, el estrés laboral presenta una problemática con repercusión negativa ante el individuo y las organizaciones, en lo cual está inmerso el estado de bienestar de la persona que realiza una actividad laboral, a tal punto que algunos países de Europa han tenido que

detallar este fenómeno en sus legislaciones (Mucci, y otros, 2014); por tal razón, es de suma importancia la realización de estudios de estrés laboral en las organizaciones.

### 1.1.3. Herramienta

El instrumento utilizado en éste estudio fue la Escala de estrés laboral de la OIT/OMS, la misma que fue sustentada por Ivancevich y Matteson (Ivancevich y Matteson, 1989). Es un instrumento cuantitativo muy utilizado en países de Latinoamérica (Medina, Preciado, y Pando, 2007) para estudios de la misma particularidad, además por el respaldo que brinda la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud para detectar estrés laboral (Suárez, 2013).

Esta escala cuenta con 25 ítems, que se encuentran relacionados a 7 segmentos de la actividad laboral, tal es el caso del clima organizacional, la estructura organizacional, la influencia del líder, la falta de cohesión, el territorio, la tecnología y el respaldo del grupo. La escala está diseñada según modelo Likert, en la cual existen siete (7) opciones de respuesta a cada ítem, las opciones oscilan en marcar con el número 7 si la respuesta es nunca, 6 si es en raras veces, 5 si es ocasionalmente, 4 si es en algunas veces, 3 si es frecuentemente, 2 si es generalmente y 1 si es siempre. Cada ítem analiza un segmento distinto, tal como se lo puede apreciar en la tabla 1.

**Tabla 1. Dimensiones de la Escala de estrés laboral de la OIT/OMS**

Segmentos	No. Ítems
Clima organizacional	1, 10, 11, 20
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24
Territorio organizacional	3, 15, 22
Tecnología	4, 14, 25
Influencia del líder	5, 6, 13, 17
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21
Respaldo del grupo	8, 19, 23

**Fuente:** Información sintetizada en el estudio.

**Elaboración:** Autor.

El cuestionario en mención, ha sido utilizado en varias ocasiones y en diferentes ámbitos laborales, tal es el caso del estudio de adaptación de la escala de estrés laboral para trabajadores mexicanos en el 2007, esta utilizó una muestra de 38072 trabajadores la cual tuvo un nivel de confiabilidad según alfa de 0.92 (Medina, Preciado, y Pando, 2007). En el 2009 un estudio realizado en Venezuela, se enfocó en el análisis de las características del estrés en trabajadores de un hospital, en el cual la muestra fue de 67 trabajadores y cuyo nivel de confiabilidad fue de 0.91 según alfa (Sanabria y Rojas, 2009).

En el 2013, se realizó la aplicación de la escala de estrés laboral a trabajadores de una central telefónica de Perú, el mismo que utilizó una muestra de 203 trabajadores en el cual el nivel de confiabilidad obtuvo un puntaje de 0.97 (Suárez, 2013). En 2015, se realizó un estudio de estrés laboral usando como herramienta la escala de la OIT-OMS, la misma que fue proporcionada a una muestra de 115 profesores de una secundaria pública, este brindó un coeficiente de consistencia interna de 0.94 según alfa (Torres, 2015).

#### 1.1.4. La organización

La organización objeto de estudio presenta 25 años de existencia en el mercado ecuatoriano, su misión radica en la fabricación y comercialización de vestimenta para la comunidad en general; la misma está presente en una de las zonas más comerciales y populares de la ciudad de Guayaquil, esta es la bahía. En mencionada zona, presenta 11 locales de atención al cliente, venta directa, bodegas internas y externas, talleres y una oficina administrativa. La distribución aproximada es de 17-20 trabajadores afiliados por cada local de atención al cliente.

El logro de la misión de la organización obedece a una serie de planificaciones internas realizadas, a través de los años, sin embargo las modalidades de trabajo, los horarios de labores, la carga, la centralización de actividades, la división de la responsabilidad y la toma de decisiones, demuestran características organizacionales que obedecen a un modelo de administración mecanicista (Amaru, 2009).

## 2. Metodología

La presente investigación es de carácter No experimental tipo transversal, además presenta un alcance descriptivo, las características del proceso son cuantitativas tal como señala el modelo de la metodología de Roberto Hernández Sampieri (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010). El método o tipo de razonamiento a utilizar es de carácter deductivo debido a que se abordará el estudio del fenómeno estrés laboral desde lo general a lo particular, es decir de las afectaciones del fenómeno a nivel organizacional.

### 2.1. Muestra

La muestra de esta investigación obedece a las características del muestreo no probabilístico tipo intencional, el cual se ajusta al criterio del investigador (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010), por ende, se consideró el personal de la organización que tiene un tiempo determinado de labores ininterrumpidas; es decir, el personal que tiene laborando mayor-igual a 1 año de actividades; esto representa el 95% del personal de la organización, que según la nómina del área de recursos humanos de la compañía, son 243 trabajadores. Las características de la muestra se detallan en la tabla 3.

Tabla 3. Características de la muestra.

Cantidad de Personal de la organización		
	255	100%
Cantidad de personal de la organización >= a 1 año de labores		
	n=243	95%
Distribución por género		
	# de personal	% de personal
Masculino	38	15%
Femenino	205	85%
Áreas de la Organización		

	# de personal	% de personal
Comercial	189	78%
Operaciones	44	18%
Administrativo	10	4%
<b>Nivel de instrucción</b>		
Básica	90	37%
Secundaria	146	60%
Superior en curso	5	2%
Superior terminado	2	1%
<b>Rango de edad</b>		
18-30 años	150	62%
31-40 años	61	25%
41-50 años	17	7%
51-> años	15	6%
<b>Estado civil</b>		
Soltero/a	92	38%
Unión libre	87	36%
Casado/a	55	22%
Divorciado/a	7	3%
Viudo/a	2	1%

**Fuente: Información sintetizada en el estudio.**

**Elaboración: Autor.**

## 2.2. Procedimiento

Para efectuar el procedimiento de levantamiento de información, se solicitó los permisos correspondientes a la gerencia y consentimiento de los empleados, quienes proporcionaron la aceptación del estudio; por ende se realizó un proceso de comunicación organizacional sobre la fecha de la aplicación y además se brindó los beneficios sociales de la implementación de la metodología. Por consiguiente, se procedió a efectuar el levantamiento de información en el primer trimestre del presente año (2018); esto se dio por cada sección comercial, operativa y administrativa de forma segmentada, por medio de la herramienta en físico; todo esto para no influir en su jornada de tiempo de labores y en consideración que la gran mayoría de los colaboradores no tiene acceso a un ordenador debido a las características del trabajo. Una vez obtenida la información de la muestra se procedió a ingresar y analizar los datos en el programa Microsoft Excel y SPSS versión 22.

### 3. Resultados

Los resultados, proporcionados por los datos recopilados por medio de la herramienta, permitieron realizar análisis de confiabilidad y validez estadística.

El análisis de confiabilidad de los resultados se lo realizó por medio de la medida de consistencia interna Alfa de Crombach, con el que se obtuvo una puntuación de 0.93, que según Metodología de la investigación de Hernández Sampieri es un puntaje alto (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010). La validez del instrumento se lo obtuvo por medio de la medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) con lo que se obtuvo un puntaje de 0.92, una puntuación alta. La prueba de esfericidad de Bartlett fue de 0.00; y las comunalidades tienen un promedio de 0.697.

Con lo antes indicado, se puede señalar que la herramienta tiene altos niveles de confiabilidad y validez de aplicación en este medio; además los resultados obtenidos oscilan en relación a las 7 dimensiones de estudio del cuestionario. En la Dimensión Clima Organizacional (CLIORG) que comprende los ítems 1, 10, 11 y 20; la interpretación de los resultados radica en que el 62 % de los encuestados señalaron que el ambiente general de trabajo es motivo de estrés laboral. En la dimensión Estructura Organizacional (ESTORG) que comprende los ítems 2, 12, 16 y 24; el 61% considera que la estructura organizacional, en la que incluye su organigrama y línea de mando, es causante de estrés laboral.

La dimensión de Territorio Organizacional (TERORG) indica que el 70% de los encuestados afirma que la ubicuidad de la organización no es fuente de estrés, colocándolo como una característica no influyente en el presente estudio. La dimensión de Tecnología (TECNO) que hace referencia a los ítems 4, 14 y 25, indica que el 60% de los encuestados considera que la poca utilización de la tecnología no permite avanzar a una competitividad comercial de alto nivel, ocasionando esto malestar y desgaste en el personal.

La dimensión Líder (LIDER) que hace referencia a los ítems 5, 6, 13 y 17 obtuvo un 69%, por lo que el personal considera que la influencia del líder, en este caso el supervisor o jefe inmediato, interviene en su estado de estrés laboral. La Dimensión Cohesión (FCOHE) que hace referencia a los ítems 7, 9, 18 y 21, obtuvo un 67%, por lo que la muestra confirma que la relación entre pares y la falta de cohesión grupal es fuente de estrés laboral. La Dimensión Grupo (RESGRUP) que hace referencia a los ítems 8, 19 y 23, indica que el 69% del personal, que el conocimiento técnico del grupo y la ayuda que este no proporcione es fuente de estrés laboral.

Por consiguiente, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo al presentar su baremo de puntajes, señalan una ponderación sobre los indicadores de nivel de estrés, tal como se detallan en la tabla 4 del presente estudio, por tal razón el nivel de estrés laboral de la organización es de 78 (alto nivel de estrés laboral).

**Tabla 4. Índice de estrés laboral de la organización**

Muestra	Índice de estrés laboral
n=243	78 (alto nivel de estrés)

**Fuente: Información sintetizada en el estudio.**

**Elaboración: Autor.**

---

## 4. Discusión

La herramienta como tal es patrocinada por dos de los entes más incidentes del mundo a nivel de Salud y condiciones laborales, sin embargo esta no es muy considerada a nivel mundial, pero en América latina tiene un mayor grado de acogida. Además, otra gran cantidad de estudios sobre el fenómeno de estrés laboral se lo aborda como una parte de los riesgos psicosociales, es por ello que en la gran mayoría de casos de esta temática, se utiliza la metodología de la herramienta española FPSICO (Ferrer, Guilera, y Perú, 2011).

Con respecto al proceso de confiabilidad y validez de la herramienta se encuentra determinada cantidad de información de la misma en las revistas de investigación y divulgación científica. Por tanto, es notorio que dentro del análisis que se tiene de los diferentes autores, esta ha puntuado un alto nivel según la medida de consistencia interna; ubicándose en un promedio de 0.93 según alfa de Crombach y un nivel de validez adecuado según los análisis factoriales respectivas.

La presentación original de la herramienta, con su traducción del inglés no presenta un correcto entendimiento con base al léxico latino, por ello es necesario adaptar ciertos palabras para su mejor entendimiento, tal es el caso de los ítems 1, 6 y 12. Además, existe bibliografía que hace mención a la utilización de la herramienta, pero originalmente de países como Perú, Venezuela y México. Sin embargo, existe otra gran cantidad de información que se tiene de los estudios por medio de la herramienta, pero esta reposa en investigaciones de biblioteca que son utilizadas para los procesos de titulación de estudiantes de pregrado académico.

Por último, los resultados analizados por medida de tendencia central denotan que dimensiones tales como el liderazgo, el clima organizacional, la estructura y los grupos de trabajo influyen de forma significativa en el desarrollo del fenómeno del estrés laboral; por tal razón, se corrobora la definición de la OIT con respecto a esta temática y los factores que lo propician.

### 4.1. Conclusiones

El objetivo principal del presente artículo osciló en conocer, mediante un proceso de identificación, el nivel de estrés laboral al que está expuesto el personal de un grupo comercial de la bahía de Guayaquil; por tanto, se obtiene que el nivel de estrés es alto y puede desencadenar en una potencial amenaza para su relación con el trabajo.

Los aspectos teóricos y culturales del estrés laboral, ubican a este fenómeno como un causante de problemas organizacionales con alta posibilidades de afectar la salud según la OIT (OIT, 2016) y la OMS (OIT, 1984); sin embargo en nuestro país es una temática sumamente nueva, ya que desde junio del 2017, es la primera vez en la historia de nuestro código de trabajo que se exige a las organizaciones a realizar programas de prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral (Ministerio de Trabajo, 2017). El abordaje de la presente temática, se realizó desde un punto de vista cuantitativo, deductivo y descriptivo. Este abordaje presenta beneficios a las investigaciones de esta tipología, ya que en el caso del estrés laboral se puede aterrizar el estudio de un fenómeno no visible a un criterio de objetividad por medio de una metodología adecuada.

La herramienta “Escala de estrés laboral de la OIT/OMS” como tal, es utilizada en medios latinoamericanos, tal es el caso de estudios científicos y de nivel superior en Perú, México,

---

etc. En estos estudios la confiabilidad de la herramienta ha evidenciado una alta puntuación; sin embargo, existen otras herramientas tales como la escala de burnout de Maslach (Maslach y Jackson, 1986) y el cuestionario de riesgos psicosociales (Ferrer, Guilera, y Però, 2011) que en la actualidad también se usan para detectar este tipo de fenómenos en las organizaciones.

El estudio de estrés detallado en la organización tuvo como apartado la necesidad de cumplir con la normativa de realizar estudios de estrés laboral en las organizaciones, sin embargo, la razón predominante circula en demostrar cómo este fenómeno es parte de la vida cotidiana de la organización objeto de estudio, en la que los factores tales como clima organizacional, estructura organizacional, grupo de trabajo y el liderazgo afectan de forma significativa a la gestión laboral.

Algunas limitaciones de esta investigación tienen relación con la falta de estudios previos del estrés laboral en la que se utilice algún tipo de herramienta confiable en un medio comercial de alta incidencia económica y en la que exista una gran cantidad de trabajadores. Además, la medida utilizada en la muestra de la presente investigación, es representativa para un solo medio empresarial; sin embargo, para obtener datos mayores y para una posible validación estadística del instrumento en nuestro medio nacional, es recomendable trabajar con una muestra superior a 15 organizaciones de igual magnitud de personal.

El presente estudio puede servir de referencia para la comunidad científica, académica y empresarial que tiene como fin lograr su misión y visión de una forma estratégica, con el recurso más importante, su talento humano.

---

## Referencias bibliográficas

AMARU, Antonio C. (2009). Fundamentos de Administración, teoría general y proceso administrativo. México: Pearson educación.

ARIAS, Walter L. Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque. *Revista Cubana de Salud Pública*. Vol. 38, Año 2012, núm. 4, Pág. 525-535. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662012000400004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662012000400004)

CARREÑO, Silvia., Medina, M., Martínez, N., Juárez, F., y Vázquez, L., Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil mexicana. *Salud mental*, Vol. 29, Año 2006, núm. 4, Pág. 63-70. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/582/58242909.pdf>

ELFERING, Achim., Gerhardt, C., Grebner, S., y Müller, U. Exploring Supervisor-Related Job Resources as Mediators between Supervisor Conflict and Job Attitudes in Hospital Employees. *Safety and Health at Work*, Vol. 8, Año 2017, núm. 1, Pág. 19-28. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791116300452>

FERRER, Ramón., Guilera, G., y Però, M. (2011). Propiedades Psicométricas del Instrumento de Valoración de Riesgos Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (FPSICO). Barcelona: Universitat de Barcelona.

GANSTER, Daniel. C., y Rosen, C. C. Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary. *Journal of Management*, Vol. 39, Año 2013, núm. 1, Pág. 1085-1122. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206313475815>

---

GÓMEZ, Beatriz., y Escobar, A. Neuroanatomía del estrés. *Revista Mexicana de Neurociencia*, Vol. 3, Año 2012, núm. 5, Pág. 273-282. Recuperado de: <http://revmexneuroci.com/articulo/neuroanatomia-del-estres/>

HERNÁNDEZ, Roberto., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación Científica 5ta Edición. México: McGraw-Hill.

HOBOUBI, N., Choobineh, A., Kamari, F., Keshavarzi, S., y Akbar, A. The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, Vol. 8, Año 2017, núm. 1, Pág. 67-71. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5355527/>

IVANCEVICH, John., y Matteson, M. (1989). Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial. México: Trillas.

KRISHNAMURTHY, Manikandan., Ramalingam, P., Perumal, K., Perumal, L., Chinnadurai, J., Shanmugam, R., Venugopal, V. Occupational Heat Stress Impacts on Health and Productivity in a Steel Industry in Southern India. *Safety and Health at Work*, Vol. 8, Año 2016, núm. 1, Pág. 99-104. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5355557/>

MASLACH, Cristina., y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory (2nd Ed)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

MEDINA, Samuel., Preciado, M., y Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Respyn*. Recuperado de [http://www.respyn.uanl.mx/viii/4/articulos/escala\\_estres.htm](http://www.respyn.uanl.mx/viii/4/articulos/escala_estres.htm)

Ministerio de Trabajo. (2017). Acuerdo Ministerial No. Mdt-2017-0082, Expedir la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Quito: Lexis.

MUCCI, Nicola., Giorgi, G., Cupelli, V., Gioffrè, P., Rosati, M., Tomei, F., Arcangeli, G. Work-related stress assessment in a population of Italian workers. The Stress Questionnaire. *Science of the Total Environment*, Vol. 502, Año 2015, Pág. 673-679. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048969714013916?via%3Dihub>

OIT. (1984). Informe del Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Ginebra: OIT.

OIT. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Ginebra: Publicaciones de la OIT .

ORGAMBÍDEZ, Alejandro., Pérez, P., y Borrego, Y. Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 31, Año 2015, Pág. 69-77. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596215000195>

RAMOS, Valentina., y Jordão, F. Relación entre el conflicto de valores, el sector y el estrés laboral: un modelo descriptivo. *Psicología Iberoamericana*, Vol. 23, Año 2015, Pág. 16-27. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/1339/133944230003/>

SANABRIA, Charles., y Rojas, L. Caracterización del estrés en trabajadores de un hospital Infantil universitario, como estrategia para evaluar la Competitividad organizacional. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, Vol. 7, Año 2010, núm. 1, Pág. 1-14. Recuperado de: <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/506>

SHI, Lei., Wang, L., Jia, X., Li, Z., Mu, H., Liu, X., Fan, L. Prevalence and correlates of symptoms of post-traumatic stress disorder among Chinese healthcare workers exposed to physical

---

violence: a cross crosssectional. *BMJ Open*, Vol. 7, Año 2017, núm. 7, Pág. 1-11. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28765135>

SUÁREZ, Ángela. Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS. *Revista PsiqueMag*, Vol. 2, Año 2013, núm. 1, Pág. 33-50. Recuperado de: <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>

DE LA TORRE, Martha., y Rodríguez, R. Psicoterapia del acoso psicológico en el trabajo. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, Vol. 22, Año 2013, núm. 2, Pág. 131-138. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/256093552\\_Psicoterapia\\_del\\_Acoso\\_Psicologico\\_en\\_el\\_trabajo\\_Un\\_caso\\_clinico](https://www.researchgate.net/publication/256093552_Psicoterapia_del_Acoso_Psicologico_en_el_trabajo_Un_caso_clinico)

TORRES, María. Estrés y condiciones laborales en el trabajo docente. *Digital Ciencia@UAQro*, Año 2015, Pág. 1-11. Recuperado de: [https://www.uaq.mx/investigacion/revista\\_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v8-n1/2-6.pdf](https://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v8-n1/2-6.pdf)

TZINER, Aharon., y Sharoni, G. Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work family conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 30, Año 2014, núm. 1, Pág. 35-42. Recuperado de: <http://jwop.elsevier.es/es/organizational-citizenship-behavior-organizational-justice/articulo/X1576596214840197/#.XBqU3lwzblU>