

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Clínica

**Nivel de estrés laboral en el personal de la Fundación Tadeo Torres en Cuenca
y Fundación Hogar para Todos en Azogues, período 2022**

Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Psicólogo
Clínico


Autor:

Karen Alexandra Chicaiza Barros

Jackeline Nicole Rojas Jiménez

Director:

Javier Alejandro Ávila Larrea

ORCID:  0000-0002-4056-4316

Cuenca, Ecuador

2023-05-11

Resumen

El estrés laboral es una problemática global que impacta al personal de servicio de las diferentes fundaciones sociales, instituciones y organizaciones, debido a que este altera su salud física y mental, de modo que su rendimiento se ve deteriorado por factores estresores que generan una baja calidad en el desempeño de sus funciones. El estudio tuvo como objetivo general describir el nivel de estrés laboral en el personal de la Fundación Tadeo Torres en Cuenca y Fundación Hogar para todos en Azogues, período 2022. Con base en lo mencionado, se empleó un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo-trasversal no experimental. En la investigación participaron 33 trabajadores de las fundaciones, que estuvieron distribuidos de la siguiente manera; 18 participantes de la fundación Tadeo Torres en Cuenca y 15 participantes de la fundación Hogar para todos en Azogues, los cuales fueron hombres y mujeres que laboran dentro de las áreas de cuidado, administración, limpieza y alimentación. La recolección de datos se obtuvo a través de una ficha sociodemográfica y el Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, además se utilizó el programa SPSS para el análisis de datos. Se obtuvo como resultado que 30 trabajadores presentaron un bajo nivel de estrés, y los 3 restantes un nivel medio. Cabe mencionar, que el estrés predominó en el área de alimentación y sobretodo que, de los estresores con mayor frecuencia, se evidenció la falta de compromiso por parte del supervisor, quien al ser líder de un equipo de trabajo no presta mayor importancia a la responsabilidades y compromisos dentro de cada fundación y con cada empleado.

Palabras clave: estrés, estrés laboral, nivel de estrés, estresores laborales, fundaciones

Abstract

Work stress is a global problem that impacts the service personnel of the different social foundations, institutions and organizations, because it alters their physical and mental health, so that their performance is impaired by stressors that generate a low quality in performing their functions. The general objective of the study was to describe the level of work stress in the staff of the Tadeo Torres Foundation in Cuenca and Home for All Foundation in Azogues, period 2022. Based on the above, a quantitative approach with non-experimental descriptive-transversal scope was used. In the research, 33 workers of the foundations participated, who were distributed as follows; 18 participants of the Tadeo Torres foundation in Cuenca and 15 participants of the Hogar para Todos foundation in Azogues, who were men and women who work in the areas of care, administration, cleaning and food. Data collection was obtained through a sociodemographic file and the OIT-OMS Labor Stress Questionnaire, in addition, the SPSS program was used for data analysis. As a result, 30 workers had a low level of stress, and the remaining 3 had a medium level. It is worth mentioning that stress prevailed in the area of food and above all that, among the factors most often, there was evidence of the lack of commitment on the part of the supervisor, who being the leader of a work team does not attach greater importance to the responsibilities and commitments within each foundation and with each employee.

Keywords: stress, work stress, stress level, job stressors, foundations

Índice de contenido

Fundamentación Teórica	7
Proceso Metodológico.....	16
Participantes.....	16
Criterios de inclusión y exclusión.....	17
Instrumentos.....	17
Procesamiento de datos.....	18
Aspectos éticos	18
Nivel de Estrés	18
Estrésores Laborales con Mayor Intensidad	19
<i>Análisis de Ítems</i>	20
Área de Trabajo que Predomina el Estrés	23
Conclusiones	26
Recomendaciones	27
COMITÉ DE BIOÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL ÁREA DE LA SALUD	36

Índice de figuras

Figura 1.....	19
Figura 2.....	21
Figura 3.....	22
Figura 4.....	23
Figura 5.....	24

Índice de tablas

Tabla 1.....	16
Tabla 2.....	19
Tabla 3.....	20

Fundamentación Teórica

El término estrés en el medio clínico tiene su aparición en 1950 por parte del médico Hans Selye, quien tras varios estudios sobre el síndrome del estrés, llegó a su denominación; mientras que en el año 1956, la Organización Mundial de la Salud, definió al estrés como: “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior y el estado que se produce por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos que se inducen dentro de un sistema fisiológico” (Sánchez, 2010), lo cual nos permite un concepto mucho más claro de este término. Por otra parte, Lazarus y Folkman (1984), definen el estrés como un conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal. Estos autores, quienes, mediante investigaciones posteriores, han desarrollado un modelo del estrés, enfatizan en los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación dentro del término en general. Otra investigación importante, llevada adelante por Jácome (2015), plantea al estrés como una reacción orgánica que se cultiva y resiste ante las demandas del ambiente; en dicha relación estaría establecido el punto de adaptación o pérdida de control de la reacción, con la posibilidad de generar una alteración de las respuestas habituales.

Es así que, el estrés se ha convertido en un amplio tema de investigación, dado que es un problema existente a nivel mundial, que afecta al individuo y su relación con el entorno; dentro del informe recopilado por Gallup (2022), denominado State of the Global Workplace, se obtuvo que el 44% de los trabajadores del mundo presentan estrés laboral a diario en sus trabajos. Román & Hernández (2011) postularon que el estrés influye de manera significativa en la vida del ser humano, es por esto que se ha impulsado su estudio al obtener nuevas concepciones teóricas y reconocerlo como una enfermedad, ya que ha sido asociado a alteraciones en el funcionamiento normal del organismo. Además, implica estímulos, respuestas y procesos psicológicos que se equilibran entre ambos, por otro lado, implica distintas variables que se comunican e interaccionan entre sí; dentro de las variables, están los agentes internos, externos, estrategias de afrontamiento y respuestas como reacción frente al estrés.

Actualmente, se tiene una opinión generalizada de que el estrés es un problema negativo, sin tener en consideración que existen tipos de estrés que pueden ser positivos y negativos. Dicho esto, existe el eustrés o conocido como estrés positivo, que se define como una respuesta armónica que acata los lineamientos fisiológicos y psicológicos del individuo. Es por ello que, en el eustrés la energía de reacción frente a los distintos factores estresores es

absorbida de manera biológica y física. Este tipo de estrés es específico, se dice que se necesita en la vida de cada persona, de aquí que Gallego et al. (2018) acotan que brinda alegría al desplegar comportamientos que tienen que ver con satisfacción, esparcimiento o diversión y en general, con toda situación de carácter positivo.

Por otra parte, el distrés o también llamado estrés negativo, hace alusión a una respuesta negativa o desproporcionada de aquellos estresores que pueden estar en el plano biológico, físico o psicológico, pero estos no absorben el exceso de energía que se desarrolla. Entonces, todo el estrés generado que debe evitarse, en su mayoría se une a esfuerzos y trabajos demandantes de tipo corporal, intelectual o psíquicos; estos esfuerzos son de larga duración, y se acompaña de frustraciones y estados de tensión que para la persona parecen irreparables (Gallego et al., 2018).

El estrés, además de poseer estos dos tipos concretos, también tiene fases o etapas, que indican con precisión y en qué situación se encuentra el sujeto al presentar estrés. Hans Selye (1952) en su libro *Síndrome de Adaptación General*, sugiere que las reacciones fisiológicas que presentan los seres humanos, en cierta medida se producen de manera similar o igual, independientemente del estímulo provocador; Selye describió tres etapas, donde Lipp (2000) agregó una nueva, que se le atribuye el nombre de casi-extenuación. A estas fases y sus implicaciones, Ocaña (1998) las describe de la siguiente manera:

1. *Etapas de alarma o alerta*: se presenta cuando el organismo se expone ante un peligro o un estresor, de esta manera se genera una reacción de alarma o alerta y es importante recalcar que, el organismo se orienta y prepara para la fuga, lucha o esfuerzo. En esta fase, la resistencia es por debajo de lo normal. Si el estrés continúa presente por un tiempo indeterminado, la fase de alerta pasa a la de resistencia.
2. *Etapas de resistencia o defensa*: en esta fase se produce alguna alteración siempre y cuando el estrés se mantiene, cuando esto pasa, los niveles de corticoesteroides se normalizan y se tiene lugar a la desaparición de reacciones perjudiciales, no obstante, cuando sucede lo contrario el organismo intenta superar, adaptarse o afrontar la presencia de estresores que distingue como peligrosos o amenazantes. Se desencadenan reacciones y síntomas como problemas de memoria, irritabilidad, cansancio, entre otros.
3. *Etapas de casi-extenuación*: se presenta cuando el organismo se encuentra desgastado y no se adapta o resiste adecuadamente los estresores que se presentan. Además, se genera un aumento de su vulnerabilidad a las enfermedades que emergen de ese quiebre de su resistencia (Lipp, 2000).

4. *Etapa de agotamiento o de relajamiento*: si la agresión se repite con frecuencia y el tiempo es de larga duración, esta etapa entra en acción. Los recursos del sujeto no son los suficientes para afrontar todas las amenazas y entra en la etapa de agotamiento. Como reacción, el organismo se invade de hormonas que impactan de manera negativa a la salud del sujeto.

En lo que respecta al estrés en el campo laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016), este se expresa como la manera en que los trabajadores o empleados responden ante una determinada situación, evento o tarea que la empresa o lugar de trabajo les asigna, donde influyen varios factores como el tiempo que se les brinda para la realización de actividades, la organización y adaptación para efectuar diferentes retos; todo esto, lo consiguen a partir de sus propias estrategias de afrontamiento tanto físicas como psicológicas.

Moncada et al. (2021) mencionaron que el estrés laboral se puede explicar mediante tres modelos:

1. *Modelo persona-ambiente*, establece que debe haber una relación entre la persona y el ambiente laboral, esto quiere decir que, debe haber un espacio de equilibrio de disponibilidad de suministros laborales que respondan a las necesidades del trabajador.
2. En el *modelo demanda-control* se plantean dos dimensiones, que son la demanda y el control; en este modelo se plantea que, si es que existe un control laboral adecuado y de ambiente laboral, las demandas pueden no resultar estresantes, por lo tanto, las enfermedades físicas y psicológicas se deben al desajuste del control del trabajador sobre las actividades laborales desempeñadas.
3. Por último, el *modelo de esfuerzo recompensa* establece que, si existe carga laboral, demandas y obligaciones de trabajo, la organización debe brindar estrategias adecuadas para que el trabajador afronte las demandas laborales y reciba beneficios.

Según Peiró (2001), a partir de diferentes encuestas sobre condiciones de trabajo realizadas a lo largo del siglo XX, se ha tenido como resultado que, el estrés se encuentra vinculado con frecuencia al trabajo y a la actividad laboral, debido a esto se han identificado varios desencadenantes del estrés asociados a la experiencia laboral, que genera consecuencias negativas.

Durán (2010) explicó que el estresor se entiende como agente interno o externo (estímulo), en donde el sujeto evalúa y conceptualiza tanto el producto de factores cognitivos y perceptuales como la de sus relaciones con los eventos, de esta manera generará una respuesta de estrés, es por ello que cualquier suceso, situación o persona que encontramos en nuestro entorno puede ser un estresor.

En su obra *Desencadenantes del estrés Laboral*, Peiró (1999) menciona los siguientes: estresores del ambiente físico, exigencias del mismo trabajo, características de las tareas a realizar, relaciones interpersonales y grupales, estresores relacionados al desarrollo de la carrera, aspectos vinculados con las nuevas tecnologías, clima organizacional (demasiada centralización, organización, relaciones entre el trabajo y otras esferas de la vida).

Además, existen cuatro dimensiones teóricas que generan estrés, identificadas por Aguirre (2006), las cuales son:

1. *Factores del ambiente físico*: el diseño del lugar de trabajo puede limitar física y mentalmente al personal, consecuente a esto existe menor productividad y deficiencia tanto en sus actividades laborales como personales.
2. *Relaciones interpersonales en el trabajo*: una buena relación e interacción social entre empleadores, compañeros y pacientes dan como resultado una buena comunicación, gracias a esto se potencia la salud mental que es igual a menores niveles de estrés.
3. *Factores organizacionales*: se refiere a las reglas y normas internas de la organización, ya que esto puede aumentar la seguridad y reducir los accidentes laborales o por el contrario generar alto índice de estrés dentro del contexto laboral.
4. *Factores extraorganizacionales*: pueden ser familiares, económicos, políticos; entre otras situaciones vinculadas a estos factores producen estrés en el empleador, debido a sobrecarga de roles, discordia, conflicto entre el rol laboral y familiar, etc.

Con relación a los factores extraorganizacionales, se relacionan de manera directa con las fundaciones a estudiar en el presente trabajo, ya que la parte económica es un problema y las instituciones buscan recursos para poder subsistir en cuanto a medicación o necesidades básicas del centro. Se debe tener en cuenta que una fundación es una sociedad, organización o establecimiento en la que laboran miembros por una causa social en común y sobre todo no poseen ánimo de lucro, ni generan beneficios del mismo. En el caso concreto del contexto de las fundaciones analizadas, Abad (2018) afirmó que el Gobierno no cubre los gastos de

medicamentos para niños con discapacidades, tratamiento médico especializado, férulas, útiles de aseo, útiles escolares para los niños que asisten a la escuela, leche para los bebés, pañales; el mantenimiento de la casa, servicios básicos, vajillas, camas, cunas, instalaciones eléctricas, pagos de impuestos, todo se ha ido deteriorando poco a poco, es por ello que dentro de las fundaciones los que laboran deben tener en cuenta todas estas necesidades al momento de intervenir con los menores a cargo. Además, el factor económico genera preocupación, temor e inseguridad por la pérdida del trabajo e inseguridad respecto al futuro de situaciones familiares y problemas de salud.

Los problemas de salud que trae consigo una persona que desarrolla estrés, puede afectar a nivel general su organismo. Moncada et al. (2021) consideraron que la calidad de la respuesta de la persona ante factores estresantes puede intervenir de dos maneras, al preservar su salud integral o por lo contrario agravarse hasta convertirse en patología física o mental. Además, cuando hablamos sobre salud, Durán (2010) recomendó entender este proceso como integral en lo social, físico y mental, que se da a lo largo de la vida; por lo que se asume que este proceso depende por un lado de la persona y por otro de las condiciones y oportunidades concretas que proporciona el medio sociocultural, de manera que estas facilitan o dificultan su condición.

Adicionalmente, se debe considerar que surge como un problema de salud reciente el impacto de la pandemia por COVID-19, la misma que se ha convertido en una situación estresante, debido a la exposición repetida o continua ante el estrés; consecuencia de esto, fueron afectadas las funciones cognitivas, afectivas y conductuales de los individuos, que al no resolverse generan alteraciones metabólicas e inmunológicas que debilitan al organismo para hacer frente a procesos infecciosos, incrementando el riesgo del personal expuesto a enfermar (Muñoz et al., 2020).

Respecto a las alteraciones que el estrés produce en el organismo, Durán (2010) describió las siguientes:

1. *Salud física*: trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculares, aumento del ritmo cardíaco y presión sanguínea, sudoración, sequedad de la boca, escalofrío, dilatación de pupilas, tensión muscular, insomnio o hipersomnia, alergias, úlceras, etc.
2. *Salud Mental* (emocional/cognitivo): frustración, ansiedad/angustia, depresión, enojo/irritabilidad, baja autoestima, culpa, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad, bloqueo mental.

3. *Aspectos Conductuales*: irritabilidad y mal humor, adicciones, agresividad, apatía.
4. *Dimensión Social*: distanciamiento o dificultades en las relaciones de pareja, familia, amigos y compañeros de trabajo

Es importante mencionar que, los trabajadores que presentan niveles de estrés alto pueden estar presentes en cualquier área y sector de trabajo, sin embargo, es necesario recalcar a los empleados del sector no gubernamental, como es el caso de fundaciones u organizaciones. En el caso de España, en la Fundación Antares se ha reconocido que los trabajadores de organizaciones no gubernamentales, al exponerse a estos tipos de estrés asociados al lugar de trabajo, suelen agravarse por las condiciones de emergencia y las limitaciones de financiación en las que se realiza la mayor parte del trabajo humanitario (Gutiérrez, 2019). Ibarra & Romero (2017), enfatizaron que en América Latina la información sobre la cantidad de cuidadores y la relación entre estos y el número de niños bajo cuidado institucional, cambia según los internos que estén laborando, a su vez, existen alrededor de setenta niños por profesional técnico o cuidador y en el mejor de los casos dos cuidadores por cada quince niños.

Algunas de las afecciones de estos trabajadores, Moreno et al. (2019) lo detallan al plantear que la percepción de expresar emociones diferentes a las sentidas (disonancia emocional), está ligada a sentir una pérdida de energía y recursos emocionales dentro del ámbito laboral (agotamiento) y, por último, al distanciamiento del empleado con su trabajo (cinismo). A su vez, en la carga emocional predomina lo cognitivo, lo afectivo y la percepción de su entorno, como las ideas, la ansiedad, la depresión, el bienestar, que se relaciona de manera directa con la salud mental del trabajador (Macedo & Torres, 2017). Asimismo, el tiempo que el cuidador se encuentre expuesto ante el estrés lo hará más propenso a desarrollar efectos negativos que alteran su salud y genera menores niveles de bienestar subjetivo y autoeficacia (Cubillos et al., 2020). Se destaca que, al estar trabajando con personas vulnerables dentro de las organizaciones y fundaciones, el tener y preservar una salud mental de calidad beneficiará tanto al empleado como al empleador. Además, es de vital importancia que los empleados gocen de buena salud física y mental, lo que se logra a través de un bienestar laboral y psicológico (Saldaña et al., 2020)

Ahora bien, la gravedad del estrés laboral es un problema que se ve reflejado a nivel mundial y en distintos ámbitos de trabajo como ya se ha mencionado, pero estos se evidencian en los siguientes datos: México es el país con mayor porcentaje de trabajadores que padecen estrés laboral con el 75%, seguido por la República Popular China con el 73% y Estados Unidos de

Norteamérica con el 59%, estos porcentajes van de la mano con las largas jornadas laborales, los despidos y la falta de seguro médico (Barría, 2019). Además, la Encuesta sobre Calidad de Vida Laboral efectuada en 2009 por el Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España, concluyó que el 45.6% de las personas ocupadas manifestaban niveles altos o muy altos de estrés frente al 24.1% que expresan niveles bajos o muy bajos (MTIN, 2009 como se citó en Gil, 2010); también, esta encuesta consideró que los resultados obtenidos en años anteriores, demuestran que los cambios y sus consecuencias no son algo puntual, sino que se prolongan en el tiempo.

Con relación a Latinoamérica, en Buenos Aires, Argentina, el 65% de trabajadores padece estrés laboral; de igual manera, en una encuesta aplicada a cuatro mil asistentes pre-hospitalarios peruanos el 78% sostiene haber sufrido estrés a causa de su trabajo. En Venezuela, se obtuvo un 63% siendo el mayor porcentaje de estrés en comparación con otros países como Ecuador, Panamá, Honduras, Perú y Colombia, debido al contexto político en el que se encuentran (Mejía et al., 2019).

De igual manera, en lo que respecta a estudios dentro de las áreas de trabajo involucradas en esta investigación, se puede señalar en primer lugar a Alaniz et al. (2019), quienes demostraron en su investigación acerca del personal de limpieza de la Universidad FAREM Estelí ubicada en Nicaragua, que el 70% de los trabajadores padecen estrés, en donde, un factor a tener en cuenta es que los trabajadores consideran que no hay estabilidad en el trabajo donde hacen sus labores. Por otro lado, en un estudio elaborado por Burgos (2015), en Quito, con el personal administrativo de la unidad de recursos humanos de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas (EPMOP), se encontró que existe un 73% del personal que presenta nivel de estrés alto y muy alto; además, Vasco (2011), en su investigación a cuidadores dentro de un geriátrico en la ciudad de Ambato, señala que de la población evaluada, el 73% presenta estrés laboral; y, por último, en el área de alimentación, dentro de un estudio realizado a trabajadores de restaurantes de comida en Temuco-Chile, el 53% presentó tendencia a desarrollar estrés laboral (Meier, 2007).

Asimismo, existen estudios nacionales que evidencian el nivel de estrés dentro de varios sectores laborales, a su vez los altos niveles de estrés también generan que los empleados renuncien a su trabajo. Pérez (2014) señaló que el 75% de las personas que han desertado de su trabajo en la planta de producción en Ecuatoriana de Artefactos S.A – Ecasa, en la ciudad de Quito, ha sido consecuencia del alto nivel de estrés laboral que existe. Cabe recalcar que no solamente ocurre en el ámbito empresarial, sino también en el área de salud, esto se puede evidenciar en la investigación de Torres (2016), quien encontró que el 25% de

todo el personal del Hospital del IEES de Durán presentaba un alto nivel de estrés y agotamiento personal; de igual manera, Morocho (2015) describe que en el personal de enfermería del Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo en Guayaquil, el 86% de su población sufre de estrés laboral.

Es importante destacar que, dentro de la ciudad de Cuenca, también se han encontrado altos niveles de estrés en distintos lugares de trabajo. En un estudio aplicado por Lliguisaca & Vinueza (2019) al personal de la Empresa Pública Municipal de Aseo de Cuenca (EMAC EP), se obtuvo como resultado que, el 35% de su población presenta un nivel muy alto de estrés laboral. De igual manera, dentro de la investigación de las empresas: Embotelladora azuaya (EASA), Corporación Ecuatoriana de Licores y Alimentos S.A. (CELYASA) y Licores Nacionales Liconacional S.A. (Argudo & Rodas, 2021), el personal que labora tiene un nivel muy alto de prevalencia de estrés que corresponde al 40,3% en la población investigada.

Entonces, según lo que se ha evidenciado, actualmente se cuenta con escasa información acerca de la presencia de estrés laboral en fundaciones en Ecuador; como se ha mencionado, el estrés ataca directamente al organismo de la persona, y en este caso, el estrés laboral influye en el rendimiento de los trabajadores de sectores públicos y privados. Por este motivo, los autores de este estudio plantean como problema de investigación al nivel de estrés laboral en el personal de fundaciones que trabajan para niños en situaciones de orfandad y vulnerabilidad. Es importante recalcar el trabajo de cuidado en fundaciones, ya que este tipo de instituciones demandan una gran carga laboral para sus colaboradores, porque no solamente se centran en el cuidado de los niños, sino también incluye trabajos de administración, limpieza y alimentación. De esta manera, se puede indagar en los factores estresores que están presentes en los trabajadores que se encuentren con estrés, para poder poner en conocimiento a las autoridades a cargo y resguardar la salud física y mental de los trabajadores. Asimismo (Villareal, 2022) secretario técnico del Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional (CNII), acota que, para solventar las diversas problemáticas de salud mental en el Ecuador, se necesita trabajar a través de políticas públicas, programas y proyectos destinado a este ámbito, además, de apoyo económico y campañas de sensibilización y concienciación, conjuntamente con profesionales de la salud mental y el Ministerio de Salud Pública.

Finalmente, para determinar el nivel de estrés laboral de las fundaciones a trabajar, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es el nivel de estrés laboral presente en el personal dentro de la fundación Tadeo Torres en Cuenca y la Fundación Hogar para Todos en Azogues? Debido a esto, el objetivo general va dirigido a describir el nivel de estrés laboral

en el personal de la Fundación Tadeo Torres en Cuenca y Fundación Hogar para todos en Azogues, período 2022. Además, como objetivos específicos se propone: identificar los estresores laborales con mayor intensidad que presenta el personal de las fundaciones Tadeo Torres y Hogar para todos, e indicar en qué área de trabajo predomina el estrés laboral del personal de las fundaciones Tadeo Torres y Hogar para todos.

Proceso Metodológico

La investigación sobre el Nivel de estrés laboral en el personal de la fundación Tadeo Torres en Cuenca y fundación Hogar para todos en Azogues, periodo 2022, tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se identificaron los niveles de estrés laboral mediante la recolección de datos, que se analizaron con métodos estadísticos, al igual que se explicaron los resultados con base en la teoría planteada y descrita (Hernández et al., 2014). El diseño de investigación fue no experimental-transversal, debido a que se observó la variable en su contexto natural y en un momento determinado; además, el alcance del estudio fue descriptivo, ya que se indagaron y describieron los niveles de estrés laboral, dentro del personal que labora en las fundaciones señaladas.

Participantes

La investigación se llevó a cabo en la fundación Tadeo Torres en Cuenca y fundación Hogar para Todos en Azogues, con la autorización previa de las autoridades encargadas de estas instituciones, a través de una carta de autorización. Se evaluó a 33 trabajadores (Tabla 1) que conformaron la suma total del personal de ambas fundaciones. Es decir, 18 participantes de la fundación Tadeo Torres en Cuenca y 15 participantes de la fundación Hogar para Todos en Azogues, conformados por hombres y mujeres que laboran dentro de las áreas de cuidado, administración, limpieza y alimentación.

Tabla 1.

Caracterización de los participantes

Variable	Categoría	N	%
Sexo	Hombre	13	39,39
	Mujer	20	60,61
Estado Civil	Soltero	13	39,39
	Casado	16	48,48
	Divorciado	2	6,06
	Unión Libre	2	6,06
Nivel de Instrucción	Educación Básica	2	6,06
	Bachillerato	14	42,42
	Tercer Nivel	12	36,36
	Posgrado	5	15,15
Área de Trabajo	Administración	13	39,39
	Alimentación	2	6,06

	Cuidadores	14	42,42
	Limpieza	4	12,12
Tiempo que labora	Menos de 6 meses	5	15,15
	Más de 6 meses	8	24,24
	1 año a 5 años	19	57,58
	Más de 5 años	1	3,03
Tipo de contrato	Tiempo completo	21	63,64
	Medio tiempo	12	36,36
Personas a cargo	0	9	27,27
	1 a 5	2	6,06
	5 a 10	5	15,15
	Más de 10	17	51,52

Criterios de inclusión y exclusión

Dentro de la investigación, como criterio de inclusión se tomó en cuenta al personal que aceptó participar libre y voluntariamente, que firmó de forma física el consentimiento informado, y, personal que laboraba en las fundaciones Tadeo Torres y Hogar para todos que tenía contrato vigente. Por otro lado, como criterios de exclusión, se optó por no considerar al personal que no deseaba participar de forma voluntaria, al personal que solo laboraba como voluntarios y trabajadores que no contaban con un contrato formal.

Instrumentos

Con respecto a los instrumentos de recolección de datos, en primer lugar, se aplicó una ficha sociodemográfica (Anexo 1), que sirvió para conocer los datos personales y laborales de los participantes, tales como género, edad, estado civil, nivel de instrucción, tiempo que labora y horas de trabajo, los mismos que se utilizaron para el procesamiento y análisis de datos.

El segundo instrumento fue el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (Anexo, 2), que consta de 25 ítems que permitieron valorar estresores laborales enfocándose en diversos aspectos: condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, las nuevas tecnologías, la estructura organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional, las opciones de respuesta son en escala tipo Likert que indican la frecuencia de la condición descrita como fuente actual de estrés, según la escala: *nunca* (1), *raras veces* (2), *ocasionalmente* (3), *algunas veces* (4), *frecuentemente* (5), *generalmente* (6) y *siempre* (7) (Llaneza, 2019). La calificación del instrumento se lo realiza mediante la suma de los ítems que indica que a mayor puntuación mayor estrés, además se categoriza en niveles: bajo nivel de estrés <90,2; nivel intermedio 90,3 – 117,2; estrés 117,3 – 153,2 y alto nivel de

estrés >153,3. Por último, el instrumento posee un el alpha de Cronbach de 0,72 que es acorde a la investigación.

Procesamiento de datos

Una vez recolectados los datos, se utilizó el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para analizarlos. Además, se incluyeron tablas y figuras, que se elaboraron mediante una estadística descriptiva de la información obtenida de la ficha sociodemográfica y del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

Aspectos éticos

La investigación se acogió a los lineamientos de la Asociación Americana de Psicología (2010) que garantizaron la confidencialidad y la participación voluntaria, a través de la firma del consentimiento informado (Anexo 3). El protocolo de investigación y el modelo de consentimiento informado, fueron aprobados por el Comité de Bioética en Investigación del Área de la Salud (COBIAS).

Las autoras de la presente investigación se rigieron al cumplimiento de los siguientes principios generales, principio A: beneficencia y no maleficencia en el uso de los datos obtenidos; principio B: fidelidad y responsabilidad durante toda la investigación a cabo; principio E: respeto por los derechos y la dignidad de las personas, velando siempre el proteger los derechos de cada participante. Cabe recalcar que los resultados obtenidos se mantendrán en el anonimato de manera confidencial.

Presentación y Análisis de Resultados

Nivel de Estrés

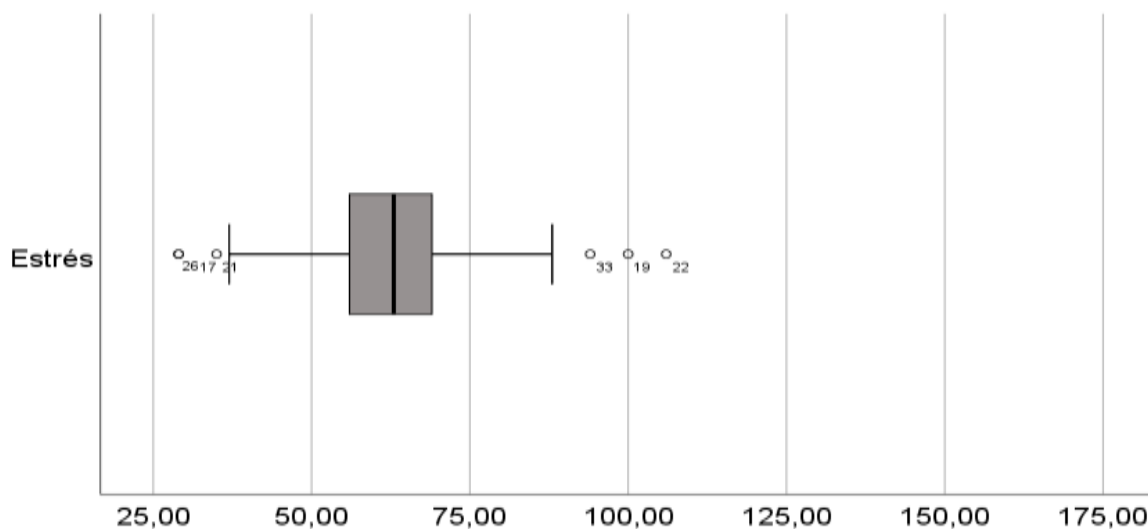
El objetivo general de la investigación es determinar el nivel de estrés del personal de las fundaciones Tadeo Torres y Hogar para Todos, para ello se presenta la puntuación total de estrés (Figura 1) con una escala permitida de 25 a 175, las puntuaciones reportadas oscilaron entre 29 y 106 con una puntuación media de 62.21 (DE=18.4). Entonces, del total de la población 30 trabajadores presentan bajo nivel de estrés y los 3 trabajadores restantes un nivel medio de estrés.

Este resultado se puede relacionar con la investigación sobre estrés laboral y satisfacción laboral en la compañía de Insumos Profesionales Insuprof de Paredes (2016), se evidencia que los niveles de estrés no son significativos en donde la mayoría presenta bajo nivel de estrés y un grupo minoritario presenta un nivel intermedio. Además, encontró un solo caso de

estrés y ninguno crítico. Estos resultados indican que el estrés laboral a nivel organizacional es un factor de riesgo psicosocial que actualmente no tiene mayor impacto en la empresa. Sin embargo, se debe priorizar que, aunque evidentemente el nivel de estrés sea bajo, éste se desencadena por los estresores laborales que se están generando dentro de cada fundación.

Figura 1

Nivel de estrés



Estresores Laborales con Mayor Intensidad

Como primer objetivo específico, que corresponde a identificar los estresores laborales con mayor intensidad que presenta el personal de las fundaciones Tadeo Torres y Hogar para todos, se debe indicar primero los ítems con mayor valor promedio (Tabla 2) son: no estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo (ítem 3); mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes (ítem 5); y, mi supervisor no me respeta (ítem 6). Se evidencia que existe una mayor intensidad en el ítem 6 con una media de 3,74 (DE=1,84), luego en el ítem 3 con una media de 3,67 (DE=1,74) y finalmente en el ítem 5 con una media de 3,56 (DE=1,63).

Tabla 2

Ítems del Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

Ítems	N	Media	Desviación
-------	---	-------	------------

P3 No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	24	3,67	1,74
P5 Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	27	3,56	1,63
P6 Mi supervisor no me respeta.	23	3,74	1,84

Nota: elaboración propia. N= participantes que presenten en alguna medida la condición

Una vez establecidos los ítems mencionados, cada uno corresponde a un factor que establece el Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS (Tabla 3). Se muestra que los estresores laborales como mayor intensidad se encuentran en: *territorio organizacional e influencia del líder*. Cabe mencionar que, el factor *falta de cohesión* es el de menor puntuación de los ítems detallados, éste indica que el personal se estresa con menor frecuencia porque en este caso sí existe una organización grupal y un buen ritmo de trabajo, sin embargo, se debe tener en consideración para una mejor funcionalidad entre todos los factores estresores

Tabla 3

Estresores laborales

Estresores	Ítem
Territorio organizacional	3, 15, 22
Influencia del líder	5, 6, 13, 17
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21

Nota: elaboración propia

El primer factor con mayor intensidad es *territorio organizacional*, que engloba ya sea el entorno o los espacios individuales de los empleados en el que se realizan las actividades, de igual manera, abarca la organización interna del equipo en cuanto al trabajo con otras áreas.

El segundo factor con mayor intensidad es *influencia del líder*, que hace referencia a las acciones y el sistema de un líder, que puedan actuar como elemento desencadenante de estrés y a su vez, afectar el desempeño y las satisfacciones en el entorno laboral, indicando además situaciones en las que no sienten apoyo de la autoridad y la falta de preocupación por el bienestar de todo el personal.

Análisis de Ítems

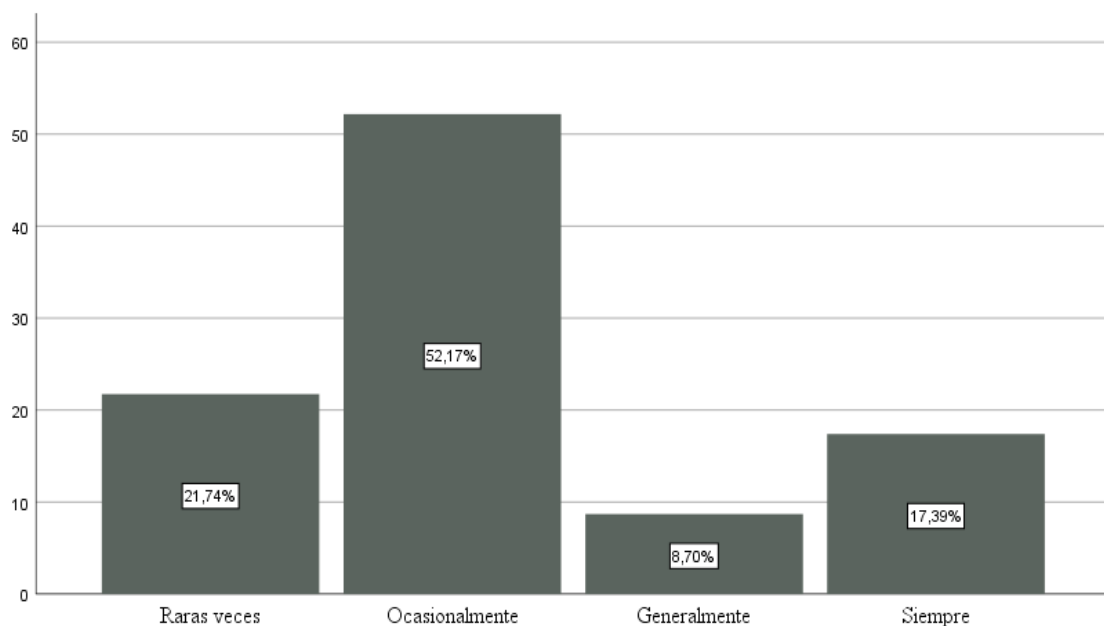
El ítem 6 se observa en la Figura 2 que un 52,17% marcó “ocasionalmente”, el 21,74% “raras veces” y el 17,38% “siempre”. Con base al análisis descrito si bien la mayoría menciona que *ocasionalmente* se estresan cuando su supervisor no les respeta, también, marcaron la

opción *siempre*, este último resultado guarda relación con la investigación de Paredes (2016) realizada en Quito, quien obtuvo que el 15% siempre se estresa por esa razón, ya que en algunos casos los líderes son más exigentes y firmes de carácter, lo que significaría que el trabajador experimente estrés.

Es importante tener en cuenta, que el supervisor no es quien ejerce la función de jefe de área, sino más bien, es el líder dentro del lugar de trabajo, es por ello que representa la figura principal al mando de su equipo. El mismo se encarga de mantener un clima laboral adecuado, priorizando el respeto y el cumplimiento de las normas de cada empresa en este caso de las distintas fundaciones. De acuerdo al alto porcentaje marcado como *ocasionalmente*, puede traer consigo que el grupo de encuestados no se sientan valorados, tanto por el supervisor como por la fundación en general, ya que cuando el trato no es bueno, existirá un descenso en su calidad de trabajo, comportamientos perjudiciales entre el personal y posiblemente renuncias.

Figura 2

Análisis de Ítem 6



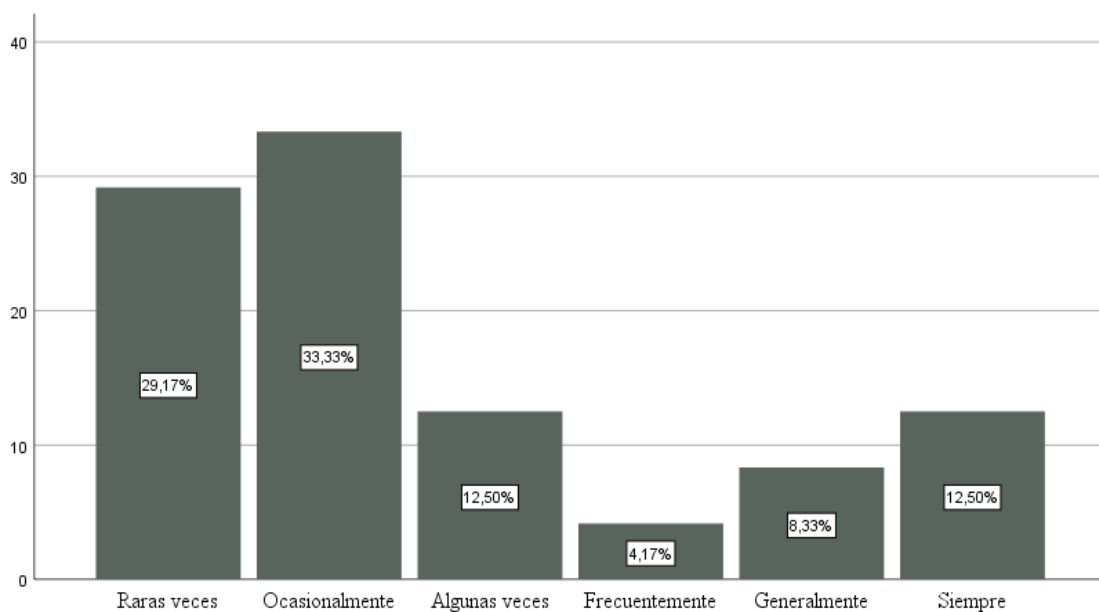
En el ítem 3, correspondiente al factor territorio organizacional, se evidencia (Figura 3), que el 33,3% marcó “ocasionalmente”, el 29,17% “raras veces” y el 12,50% “algunas veces” y “siempre”. Respecto a la tabla se puede inferir que la mayoría de participantes *ocasionalmente* se estresan por no estar en condiciones de controlar las actividades de su

área de trabajo, sin embargo, a un porcentaje considerable le causa *generalmente* y *siempre* estrés esta razón.

Esto se debe, a que los supervisores tienen que mantener un estricto control del personal y las actividades que debe realizar cada uno de los trabajadores, ya que si alguna de las responsabilidades asignadas no está bajo control se puede dar el caso de que interfieran en el desarrollo del resto de actividades y retrasar todo el proceso previamente establecido, además, dado que el personal está en constante rotación es importante que las personas responsables mantengan el control de las actividades a realizar de los trabajadores y el lugar en el que deben hacerlo, ya que las diferentes áreas de trabajo no se encuentran en el mismo lugar.

Figura 3

Análisis de Ítem 3



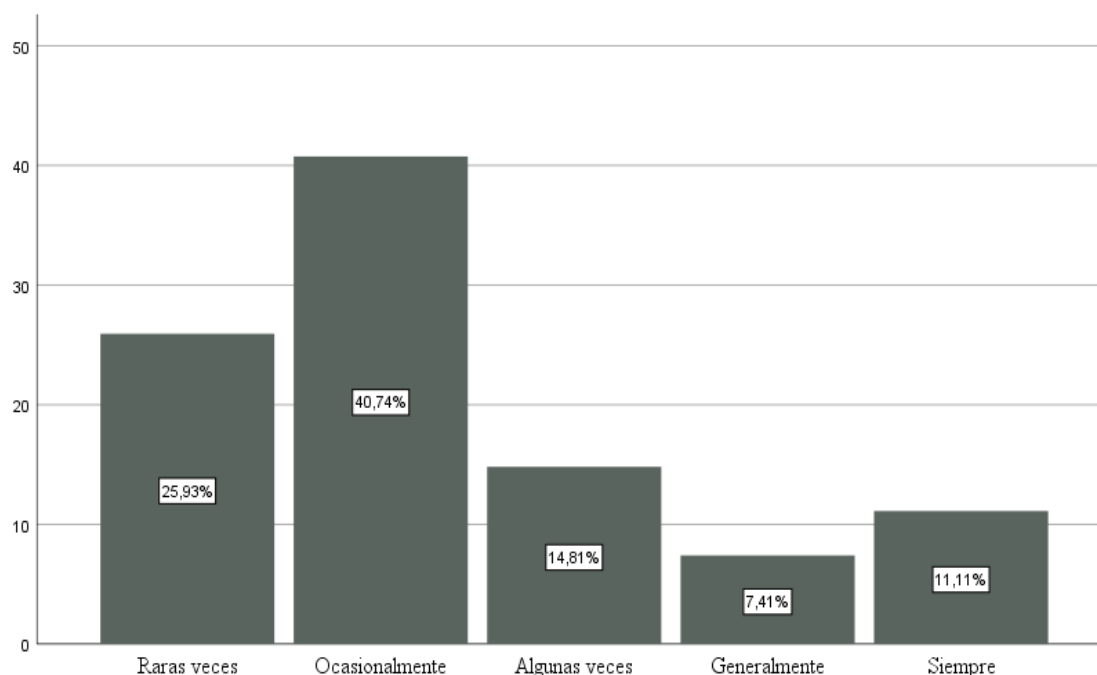
Dentro del ítem 5 que ocupa el tercer lugar de mayor intensidad, este se ubica dentro del factor de Influencia del Líder (Figura 4). De los trabajadores, el 40,74% señaló “ocasionalmente”, el 25,93% “raras veces” y el 14,81% “algunas veces”. Este resultado concuerda con los datos del estudio realizado por Paredes (2016), quien indica que el 25% de sus participantes marcaron la opción de *raras veces*.

De igual manera, como se menciona en los ítems anteriores, se engloba la mayor problemática con relación al supervisor y su responsabilidad con los empleados. Se debe

tener en cuenta que, al momento de presentarse algún inconveniente, los trabajadores esperan que su supervisor resuelva en primera instancia aquellas quejas o situaciones que estén causando malestar, no obstante, al sentir el abandono y la falta de compromiso esto desencadenaría complicaciones mayores con las autoridades a cargo y experimentar signos de estrés.

Figura 4

Análisis de Ítem 5



Área de Trabajo que Predomina el Estrés

De acuerdo al segundo objetivo específico, que es indicar en qué área de trabajo predomina el estrés (Figura 5), se evidenció que el área de alimentación presentó la puntuación de estrés más elevada ($M=74,50$), seguido con el área de cuidadores con una media de 63.64. A pesar de que en todas las áreas el nivel es bajo, se identifica que la intensidad es mayor en algunas áreas.

Los resultados se contrastan con la investigación de (Meier, 2007) donde encontraron que los factores ambientales y la mala percepción de algunos aspectos son los que influyen negativamente en el desarrollo de sus labores diarias. Dentro de éstos, los más importantes son: la falta de condiciones óptimas de trabajo y la mala percepción de la seguridad laboral.

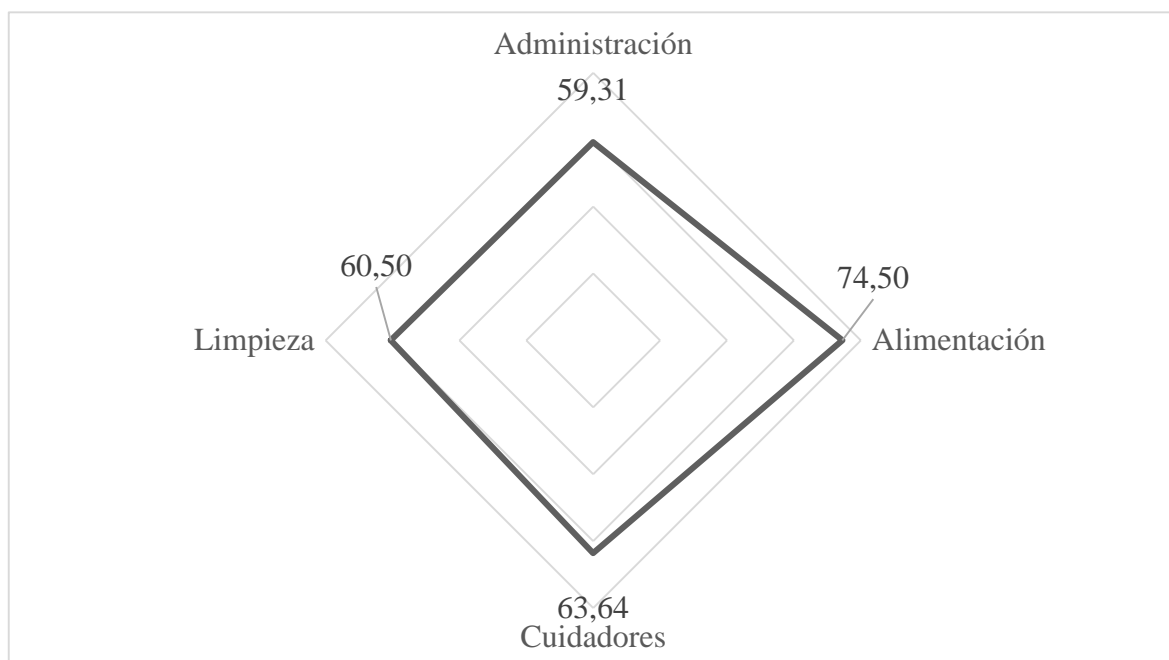
Estos últimos son los elementos que se asocian con el estrés laboral que presenta el personal del área de alimentación.

Se debe acotar, que dentro de esta área no únicamente preparan los alimentos para la población en general, sino hay que tener en cuenta las distintas edades de las niñas, niños y adolescentes que están en las fundaciones y a su vez las restricciones que cada uno pueda tener, ya sea por enfermedad o alguna discapacidad.

De igual manera, en el área se corren riegos que atentan contra su salud física como: cortes con utensilios de cocina, contactos eléctricos, quemaduras e incluso exposición a productos químicos, esto genera que las personas en este cargo estén más propensas a generar estrés constante por laborar en estos espacios.

Figura 5

Área de trabajo



Por último, según los resultados encontrados, el área de cuidadores es otra área con un porcentaje considerable de estrés, ya que la mayoría de estos prestan asistencia o están disponibles todo el tiempo para las personas dentro de las fundaciones, tales como atender a las diversas necesidades de las personas a cargo, así como las actividades tanto físicas como lúdicas que realizan los mismo. En este caso al tratarse de la población ya mencionada, se requiere según las edades de cuidados distintos, se suma a ello, la demanda alta de personas dentro de las fundaciones, situación que ocasiona que los cuidadores tengan

muchas personas a su cargo, incluso más de 10 en algunos casos, originando situaciones de estrés que están expuestos a diario.

Conclusiones

Al concluir el estudio, se pudo obtener resultados que son valores importantes para las autoridades de cada fundación y sobre todo para el personal a quienes les afecta de manera directa en el desempeño de sus actividades.

Con respecto al estrés laboral, los niveles bajos predominaron en ambas fundaciones y los factores estresores de *territorio organizacional e influencia del líder*, se presentaron con mayor frecuencia entre sus trabajadores.

Es de suma importancia mencionar que, tras el análisis de los ítems con mayor porcentaje, se evidenció la relación entre ellos teniendo en común la mala ejecución y organización por parte del supervisor hacia cada trabajador. Dicho esto, se tiene en cuenta que el impacto de líder es la problemática principal y causante de estrés en todo el personal, a su vez genera que las actividades establecidas para cada empleado sean deficientes, porque si no existe una buena coordinación desde las autoridades, el desempeño de cada uno se verá afectado en sus actividades que realizan a diario.

De las áreas de trabajo distribuidas en cada fundación, los porcentajes arrojaron que en el área de alimentación predomina el estrés, esto se lo relaciona de manera directa con los riesgos que puede traer consigo laborar en aquella área, se refleja además que dentro del área de cuidadores también predomina un nivel considerable de estrés y este a su vez se enlaza con la carga alta de incluso más de 10 personas a cargo de cada cuidador. Si bien es cierto que se prioriza las áreas donde predomina el estrés, también se considera que el área de administración en la que no predomina el mismo, se debe a que las actividades y tareas son más técnicas y operativas, que multifuncionales como las áreas ya mencionadas.

Para finalizar, aunque los resultados dicten que el personal presenta un nivel de estrés bajo, no quiere decir que por ese motivo no sea tema de trabajo dentro de las instituciones, ya que durante toda la investigación se enfatiza en el cuidado de la salud mental y los problemas que trae consigo cuando se genera un alto nivel de estrés, por esta razón, el esclarecer los estresores y puntos significativos que se están presentando en los equipos de trabajo de cada fundación, hará que se priorice la necesidades de cada trabajador para un mejor desenvolvimiento a nivel laboral como personal.

Recomendaciones

Claro está que esta investigación los participantes no presentan un nivel de estrés alto, sin embargo, se debe mejorar en los estresores encontrados, para que las autoridades tomen en consideración los aspectos que tienen mayor influencia sobre los trabajadores y modifiquen lo que crean conveniente para una mejor calidad de trabajo y promover de manera eficiente el desempeño de sus actividades.

Asimismo, las autoridades deben tomar en cuenta las áreas en donde predomina el estrés y enfocar a su vez las problemáticas que están siendo hincapié, para evitar riesgos laborales que conlleven a problemas mentales y físicos.

En la misma línea, se necesita desarrollar programas, capacitaciones y talleres para los coordinadores de cada fundación y en conjunto con las autoridades buscar estrategias para mejorar la relación con el equipo de trabajo y disminuir los estresores laborales que dan origen a padecer estrés.

Finalmente, se recomienda ampliar la investigación a nivel nacional en fundaciones no gubernamentales, privada y públicas que trabajen a su vez con niños en situaciones de orfandad y vulnerabilidad, ya que, se ha evidenciado una escasa información con relación al estrés laboral y en general del trabajo que realizan cada empleado dentro de las distintas áreas. De esta manera, se podría determinar, corroborar y correlacionar los resultados del presente estudio con investigaciones futuras, para trabajar la salud mental y prevenir riesgos que trae consigo el estrés.

Referencias

- Abad, E. (2018). *Casa Hogar para Todos: Una nueva oportunidad*. UTPL.
- Aguirre, C. (2006). *Validación de una escala para medir detonantes de estrés laboral en pilotos comerciales de avión españoles* [Tesis de Maestría, Universidad de Salamanca].
- Alaniz, D., Ruiz, R., & Castillo, M. (2019). *Factores motivacionales y laborales que inciden en el estrés personal de los trabajadores de limpieza de FAREM Estelí, durante el período 2018-2019* [Tesis de grado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua].
- American Psychological Association, (APA). (2010). Principios Éticos de los Psicólogos y Código de la Conducta, Recuperado de: http://ibiseducacion.org/IMC/pdf/APA2003_capacitación.pdf
- Argudo, P., & Rodas, M. (2021). *Prevalencia de estrés en el personal administrativo de tres empresas del sector licorero de la ciudad de Cuenca: Por efecto de la pandemia COVID 19* [Tesis de grado, Universidad del Azuay].
- Barría, C. (2019). *Las consecuencias del estrés laboral*. BBC. <https://es.weforum.org/agenda/2019/03/las-consecuencias-del-estres-laboral/>
- Burgos, A. (2015). *Estrés Laboral en relación con el desempeño del Personal Administrativo de la Unidad de Recursos Humanos de la EPMMOP* [Tesis de grado, Universidad Central de Ecuador].
- Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., & Cárdenas, K. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. *Salud Uninorte*, 30(1), 34-43.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.
- Cubillos, K., Gómez, M., Herrera, M., & Sierra, M. (2020). *Sobrecarga y resiliencia en cuidadores de niños con cáncer*. [Tesis de grado, Universidad de San Buenaventura Colombia]
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.

- Gallego, Y., Gil, S y Sepúlveda, M. (2018). *Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento* [Tesis de posgrado, Universidad CES].
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace: 2022*.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Gil, P. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: La Psicología de la Salud Ocupacional. *Información Psicológica*, 100, 68-83.
- Guevara, A., Sánchez, L., & Parra, L. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(4), 30-32
- Gutiérrez, A., & Vilorio, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30(1), 1-3.
- Gutiérrez, M. (2019). Estrés en trabajadores contratados por una organización de la sociedad civil (OSC) Internacional. *Salud trab*, 27(2), 159-174.
- Hernández, L. (2014). *Desgaste profesional en especialistas en medicina general integral de la atención primaria de salud. Plaza de la revolución, 2007 y 2012* [Tesis de doctorado, Escuela Nacional de Salud Pública].
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. Ed. McGRAW-HILL.
- Ho, W. (2014). Factores de riesgo en cuidadoras de casas hogar para menores. *Revista Electrónica de Portales Médicos*, 4. <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/factores-de-riesgo-cuidadoras-menores/>
- Ibarra, A., & Romero, M. (2017). Niñez y adolescencia institucionalizadas en casas hogar. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20(4), 1532-1555.
- Jácome, L. (2015). *El estrés y las características específicas del trabajo como factores que incluyen en el desarrollo del síndrome de Burnout en los funcionarios peritos de la Fiscalía General del Estado de Pichincha* [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador].

- Laime, E. (2018). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2017* [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and coping*. Springer Publishing Company.
- Lipp, M. (2000). *Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)*. São Paulo: Casa do Psicólogo
- Lliguisaca, K., & Vinuesa, M. (2019). *Medición del nivel de estrés laboral en el personal administrativo de la Empresa Municipal de Aseo de Cuenca (EMAC)* [Tesis de grado, Universidad del Azuay].
- Macedo, L., & Torres, G. (2017). *Carga emocional del cuidador primario de niños posoperados de cardiopatía congénita en una unidad de cuidados intensivos* [Tesis de grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia].
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80.
- Meier, M. (2007). *Prevalencia del síndrome de burnout y factores asociados en trabajadores de restaurante de comida rápida platón, Temuco, 2007* [Tesis de grado, Universidad Austral de Chile].
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (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.
- Moncada, B., Suárez, M., Duque, L., & Escobar, K. (2021). Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por COVID-19. *Perfiles* 1(25), 13-23.
- Mora, D. (2019). *Estudio de estrés laboral y jornada de trabajo en los guardias de seguridad de la empresa Provip's, Quito 2019* [Tesis de maestría, Universidad internacional SEK].
- Moreno, B., Gálvez, M., Rodríguez, R., & Hernández, E. (2019). Emociones y salud en el trabajo: Análisis del constructo “trabajo emocional” y propuesta de evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 63-73.

- Morocho, C. (2015). *El estrés laboral del personal de enfermería y su incidencia en la calidad de servicio que se ofrece en el Hospital "Dr. Teodoro Maldonado Carbo", de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Babahoyo].
- MIES. (2021). Informe acogimiento institucional reporte de datos a enero - febrero de 2021. MIES. https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/informe_acogimiento_febrero_20210059102001616168940.pdf
- Muñoz, B. (2018). *Evaluar el Nivel de Estrés Laboral de los Empleados de la Empresa Multicable Del Ecuador* [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador].
- Muñoz, S., Molina, D., Ochoa, R., Sánchez, O., & Esquivel, J. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediatr Mex*, 41(1), 127-136.
- Ocaña, M. (2008). Síndrome de adaptación general. La naturaleza de los estímulos estresantes. *Escuela Abierta* 2, 41-50.
- OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: acabemos con esta carga*. OIT.
- Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2010.
- Paredes, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda.* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
- Pavón, Y. (2009). Estrés laboral: Implicaciones sociales de la crisis financiera en nuestra salud mental. *Prevention world magazine*, 187, 56-61.
- Peiró, J. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Pirámide.
- Pérez, L. (2014). *El estrés como factor determinante de la continua deserción laboral de los obreros de la planta de producción en Ecuatoriana de Artefactos S.A Ecasa* [Tesis de grado, Universidad Central de Ecuador].
- Pérez, P. (2020). *El estrés laboral y el clima organizacional en las empresas de seguridad de la Ciudad de Ambato* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].

- Ramos, V., Pantoja, O., Dejera, E., & González, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(7), 1-15.
- Román, C., & Hernández, Y. (2011). El estrés académico: Una revisión crítica del concepto desde las ciencias de la educación. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 14(2), 1-14.
- Rupay, S. (2018). *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú* [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma].
- Saldaña, C., Polo, J., Gutiérrez, O y Madrigal, B. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-Mexico. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 26(1), 25-37.
- Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(2), 55-63.
- Sánchez, J., Cantor, J., Castro, X., & Bolaños, Y. (2019). Concepciones de niño y modos de relación de cuidadores y profesionales con niños institucionalizados. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 17(2), 193-217.
- Torres, C. (2016). *El estrés laboral en los profesionales de salud que laboran en los hospitales, estudio de caso* [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil].
- Vasco, M. (2011). *El estrés laboral de los cuidadores y el maltrato que sufren los adultos mayores del centro geriátrico "hogar del anciano" del hospital provincial Ambato en la provincia de Tungurahua* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato].
- Villarreal, I. (03 de marzo de 2022). *La salud mental post-pandemia y los grupos de atención prioritaria*. <https://www.igualdad.gob.ec/salud-mental-post-pandemia/>

Anexos

Anexo A. Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Leer detenidamente las opciones y marcar con una (x) donde corresponda, toda la información proporcionada ayudará con la investigación.

DATOS PERSONALES**Sexo:**

Hombre ()

Mujer ()

Otros ()

Edad: _____**Estado civil:**

Soltero/a ()

Casado/a ()

Divorciado/a ()

Unión libre ()

Viudo/a ()

Nivel de instrucción:

Educación básica ()

Bachillerato ()

Tercer nivel ()

Posgrado ()

DATOS LABORALES**Área de trabajo:**

Administración ()

Alimentación ()

Cuidadores ()

Limpieza ()

Tiempo que labora:

Menos de 6 meses ()

Más de 6 meses ()

1 año a 5 años ()

Tipo de contrato:

Tiempo completo ()

Medio tiempo ()

Tiempo parcial ()

Personas a cargo:

0 ()

1 a 5 ()

5 a 10 ()

+10 ()

Anexo B. Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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:

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.
7. Si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

No.	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalme	Algunas	Frecuenteme	Generalment	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 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.							

Anexo C. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD DE CUENCA
COMITÉ DE BIOÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL ÁREA DE LA SALUD

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Nivel de estrés laboral en el personal de la Fundación Tadeo Torres en Cuenca y Fundación Hogar para Todos en Azogues, período 2022.

Datos del equipo de investigación:

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador	Karen Alexandra Chicaiza Barros	0107409609	Universidad de Cuenca
Investigador	Jackeline Nicole Rojas Jiménez	1105643025	Universidad de Cuenca

¿De qué se trata este documento?

Usted está invitado(a) a participar en este estudio Nivel de estrés laboral en el personal de la Fundación Tadeo Torres en Cuenca y Fundación Hogar para Todos en Azogues, período 2022. En este documento llamado "consentimiento informado" se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explica los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.

Introducción

El estrés laboral es una problemática que afecta de manera física y psicológica a los trabajadores, que genera bajo desempeño laboral, deterioro personal y dificultad para establecer relaciones de confianza. El motivo del presente estudio radica en la falta de investigación que existe acerca del estrés laboral en el personal de las fundaciones que trabaja con niños en situaciones de orfandad y vulnerabilidad, de igual manera, servirá para poner en conocimiento la labor de los trabajadores conjuntamente con las organizaciones sin fines de lucro.

Objetivo del estudio

El objetivo del estudio es describir el nivel de estrés laboral en el personal de la Fundación Tadeo Torres en Cuenca y Fundación Hogar para todos en Azogues, período 2022

Descripción de los procedimientos

Los procedimientos que se llevarán a cabo durante la investigación son los siguientes:

- Permisos de la Universidad de Cuenca para acceder a las fundaciones
- Socialización del consentimiento informado a los 33 participantes
- Entrega de la ficha sociodemográfica para obtener datos relevantes de cada persona
- Aplicación del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS que tendrá una duración aproximada de 20 minutos
- Digitalización de datos recolectados en el programa SPSS

Riesgos y beneficios

Para evitar posibles riesgos o herir susceptibilidades durante el proceso de investigación y aplicación del instrumento se han considerado algunas medidas; la participación y los datos serán anónimos y confidenciales, por lo que los autores se comprometen éticamente a resguardar los datos obtenidos; para ello serán protegidos bajo códigos y contraseñas que sólo un autor tendrá conocimiento y acceso. Los investigadores serán atentos, empáticos y responderán todas sus preguntas y dudas durante el estudio. Los resultados obtenidos serán socializados con los participantes. En caso de detectar participantes con altos niveles de estrés laboral, se informará a las autoridades de las fundaciones para que tomen las medidas necesarias.

Por otro lado, los beneficios no serán inmediatos, sin embargo, se reflejarán al finalizar la investigación. El estudio finalizado permitirá a las autoridades de las fundaciones tomar las medidas necesarias para el cuidado de la salud mental de los trabajadores.

Otras opciones si no participa en el estudio

Usted posee la total libertad de participar o no en el estudio.

Derechos de los participantes

Usted tiene derecho a:

1. Recibir la información del estudio de forma clara;
2. Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;
3. Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;
4. Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
5. Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;
6. El respeto de su anonimato (confidencialidad);
7. Que se respete su intimidad (privacidad);
8. Tener libertad para no responder preguntas que le molesten.
9. Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0987618314 / 0990091246 que pertenece a Karen Chicaiza y Nicole Rojas o envíe un

Consentimiento informado

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

_____ Nombres completos del/a participante	_____ Firma del/a participante	_____ Fecha
_____ Nombres completos del/a investigador/a	_____ Firma del/a investigador/a	_____ Fecha
_____ Nombres completos del/a investigador/a	_____ Firma del/a investigador/a	_____ Fecha

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar el Dr. Vicente Solano, Presidente del Comité de Bioética de la Universidad de Cuenca, al siguiente correo electrónico: vicente.solano@ucuenca.edu.ec