



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**ESTRÉS LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR EN EMPLEADOS DE
UNA COMPAÑÍA DE CONSTRUCCIÓN DEL ECUADOR**

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

Autor(a)

Guaña Vásquez Angie Kimberlly

Tutor(a)

Dra. Calvo Rodríguez Marina Milagros

QUITO – ECUADOR

2022

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL
TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Angie Kimberlly Guaña Vásquez, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “Estrés laboral y Funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador”, como requisito para optar al grado de Psicólogo General y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 18 días del mes de febrero de 2022, firmo conforme:

Autor: Angie Kimberlly Guaña Vásquez

Firma: 

Número de Cédula: 1004076319

Dirección: Pichincha, Quito, el Condado, San José de Cangahua.

Correo Electrónico: aguana@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0983820374

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “ESTRÉS LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR EN EMPLEADOS DE UNA COMPAÑÍA DE CONSTRUCCIÓN DEL ECUADOR” presentado por Angie Kimberlly Guaña Vásquez, para optar por el Título de Psicólogo General,

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 18 de febrero de 2022

MARINA
MILAGROS
CALVO
RODRIGUEZ

Firmado digitalmente
por MARINA
MILAGROS CALVO
RODRIGUEZ
Fecha: 2022.02.21
16:30:25 -05'00'

.....
Dra. Marina Milagros Calvo Rodríguez

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Psicólogo General., son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Quito, 18 de febrero de 2022



.....
Angie Guaña Vásquez

1004076319

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: **ESTRÉS LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR EN EMPLEADOS DE UNA COMPAÑÍA DE CONSTRUCCIÓN DEL ECUADOR**, previo a la obtención del Título de Psicólogo General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 18 de febrero de 2022

.....

Ps. Cl. Gilda Marianela Moreno Proaño
LECTOR

.....

Ps. Cl. Doris Jacqueline Pérez Vega
LECTOR

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado principalmente a Dios por su compañía en cada etapa de mi vida, por ser mi principal inspiración y por brindarme la fuerza necesaria para terminar mi carrera con éxito, determinación y entrega.

A mis padres Elizabeth Vásquez y Antonio Guaña por apoyarme con amor hasta este momento a pesar de todas las dificultades que pudieron presentarse a lo largo de todo este proceso, por su trabajo arduo de todos los días, por darme la oportunidad de continuar con mis estudios y por enseñarme valores que me acompañaran el resto de mi vida. Dedico principalmente esta tesis a mi mami, una mujer valiente, fuerte e inteligente, que me ha demostrado que cada día uno debe entregar lo mejor de sí y nunca rendirse frente a ningún obstáculo.

A mi hermano Kevin Guaña y su esposa Karla Quinteros por estar ahí brindándome apoyo en momentos buenos y malos, a mis tíos Miriam Vásquez y David Pérez por extenderme su mano cuando más lo necesitaba y por guiarme con paciencia y amor en los caminos de Dios, a mis tíos David Vásquez y Mayra Ortiz por acompañarme siempre con cariño y respeto, a mi prima Emily Chela por ser un apoyo especial en mi vida; y finalmente a mis abuelitos Miguel Vásquez y Rosalía Inlago, quienes han estado siempre presentes con su amor y correcciones cuando lo necesite.

Finalmente, al amor de mi vida Joseph Pérez, por siempre cuidarme, respetarme, aconsejarme y por ser un gran apoyo durante toda mi carrera en el ámbito profesional y personal; y a sus padres Ximena Araujo y Bolívar Pérez, por apoyarme con cariño en todo momento, siempre desearme lo mejor, enseñarme con amor desde el primer día que llegaron a mi vida y por permitirme formar parte de su familia.

Gracias a cada uno de ustedes por ser pieza fundamental en mi vida, en mi formación personal, profesional y por ayudarme a llegar hasta aquí con los mejores éxitos en mi carrera.

Angie Guaña

AGRADECIMIENTO

Al finalizar la investigación quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios, por su amor y ayuda infinita que ha llenado mi vida con enseñanzas diarias, me ha guiado en cada paso que he dado y que me ha bendecido infinitamente con personas que me han apoyado y acompañado en todo este proceso.

Quiero agradecer de manera muy especial a mis padres y mi familia que me han brindado su ejemplo de trabajo y responsabilidad, así como su apoyo incondicional en cada etapa de esta carrera.

Finalmente agradecer a la Universidad Tecnológica Indoamérica, a todos mis profesores, y de manera muy especial a Diana Montero, quien me ha guiado con sabiduría y amor desde los primeros años de mi carrera hasta el final; asimismo agradecer infinitamente a mi tutora Marina Calvo quien ha aportado con su conocimiento, paciencia y cariño en todo este proceso de investigación.

Angie Guaña

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	3
MARCO METODOLÓGICO	10
RESULTADOS	12
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23
AGRADECIMIENTOS	27
DEDICATORIA	27
ANEXOS	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Correlación de variables Funcionamiento familiar y Estrés fisiológico.....	13
Tabla No. 2 Correlación de variables Funcionamiento familiar y Estrés psicológico. ...	13
Tabla No. 3 Correlación de variables Funcionamiento familiar y Estresores.	13
Tabla No. 4 Estadísticos descriptivos de estrés psicológico.	14
Tabla No. 5 Niveles de estrés psicológico.....	14
Tabla No. 6 Estadísticos descriptivos de estrés fisiológico.....	14
Tabla No. 7 Niveles de estrés fisiológico.	15
Tabla No. 8 Estadísticos descriptivos de estresores.	15
Tabla No. 9 Niveles de estrés concernientes a estresores.....	15
Tabla No. 10 Estadísticos descriptivos de funcionamiento familiar	16
Tabla No. 11 Niveles de funcionamiento familiar.	16
Tabla No. 12 Estresor: Tener que trabajar con materiales	16
Tabla No. 13 Estresor: Tener que hacer cosas que son contrarias a mi criterio	16
Tabla No. 14 Estresor: No tener información suficiente	17
Tabla No. 15 Estresor: Tener demasiado trabajo tanto que falta tiempo para completarlo	17
Tabla No. 16 Estresor: Tener que satisfacer o responder a muchas personas	17
Tabla No. 17 Estresor: No saber que opinan y como evalúan mi desempeño mis superiores	17
Tabla No. 18 Estresor: No tener autoridad suficiente para hacer lo que se espera de mí	18
Tabla No. 19 Tener demasiada responsabilidad por el trabajo de otros.....	18

Tabla No. 20 Estresor: Tener que hacer o decidir cosas en que un error sería grave o costoso.	18
Tabla No. 21 Estresor: no estar suficientemente capacitado para este trabajo.....	18
Tabla No. 22 Condiciones físicas de trabajo inadecuadas: ruido, iluminación, temperatura, o ventilación entre otras.....	18
Tabla No. 23 Estresor: Trabajo apremiado por el tiempo y los plazos.	19
Tabla No. 24 Estresor: Mi trabajo perturba mi vida familiar.	19
Tabla No. 25 Estresor: Mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o sociales que me agraden.....	19
Tabla No. 26 Estresor: Conflictos con compañeros de trabajo.	19
Tabla No. 27 Estresor: Conflictos con jefes directos o superiores.....	20

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA

**TEMA: ESTRÉS LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR EN
EMPLEADOS DE UNA COMPAÑÍA DE CONSTRUCCIÓN DEL ECUADOR**

AUTOR: Angie Kimberlly Guaña Vásquez

TUTOR: Dra. Marina Milagros Calvo Rodríguez

RESUMEN EJECUTIVO

El estrés laboral es identificado como un conjunto de respuestas físicas, psicológicas y comportamentales, ante determinadas situaciones que puedan ser consideradas de riesgo, que, además puede convertirse en crónica, acompañándose de consecuencias perjudiciales para la salud al enfrentarse a estresores constantes; a su vez el estrés tiene consecuencias que se extienden a la familia afectando su funcionamiento notablemente. El objetivo de la investigación fue relacionar el estrés laboral y el funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador. Se realizó un estudio cuantitativo, correlacional, transversal. La muestra se escogió a través de un muestreo no probabilístico e intencional quedando conformada por 95 empleados. Se utilizó el cuestionario de Estrés laboral y el Test de funcionamiento familiar, encontrando correlaciones inversamente proporcionales y altamente significativas entre las variables, funcionamiento familiar, estrés fisiológico y estresores; no así con la variable estrés psicológico. Se concluyó que el estrés laboral puede repercutir en el funcionamiento familiar, señalando como principales estresores a “no tener información suficiente”, “tener demasiado trabajo tanto que falta tiempo para completarlo”, “mi trabajo perturba mi vida familiar” y “mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o sociales que me agraden”.

DESCRIPTORES: Estrés laboral, estrés, estresores, familia, funcionamiento familiar.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA

THEME: WORK STRESS AND FAMILY FUNCTIONING IN EMPLOYEES OF A CONSTRUCTION COMPANY IN ECUADOR

AUTHOR: Guaña Vásquez Angie Kimberlly

TUTOR: Dr. Calvo Rodríguez Marina Milagros

ABSTRACT

The research objective was to relate work stress and family functioning in employees of a construction company in Ecuador. Work stress is identified as physical, psychological and behavioural responses to certain situations that may be considered risky, which can also become chronic, accompanied by harmful consequences for health when faced with constant stressors. In turn, stress has implications that extend to the family, affecting its functioning significantly. A quantitative, correlational, cross-sectional study was carried out. The sample was chosen through non-probabilistic and purposeful sampling and consisted of 95 employees. The work stress questionnaire and the family functioning test were used, finding inversely proportional and highly significant correlations between the variables family functioning, physiological stress and stressors, but not with the psychological stress variable. It was concluded that work stress could have repercussions on family functioning, with the main stressors being "not having enough information", "having so much work that there is not enough time to complete it", "my work disturbs my family life" and "my work does not allow me from developing recreational or social activities that I enjoy".

KEYWORDS: Family functioning, family, stress, stressors, work stress.

ESTRÉS LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR EN EMPLEADOS DE UNA COMPAÑÍA DE CONSTRUCCIÓN DEL ECUADOR

*Work stress and Family functioning in employees of a construction
company in Ecuador*

Autor: Angie Guña-Vásquez
aguana@indoamerica.edu.ec

Autor: Joseph Pérez-Araujo
jperez9@indoamerica.edu.ec

Tutor: Marina Calvo-Rodríguez
marinacalvo@uti.edu.ec

Lector: Gilda Moreno-Proaño
gyldamoreno@indoamerica.edu.ec

Lector: Doris Pérez-Vega
dorisperez@indoamerica.edu.ec

Trabajo de Titulación para la
obtención del título de
Psicólogo General de la
Universidad Tecnológica
Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

RESUMEN

El estrés laboral es identificado como un conjunto de respuestas físicas, psicológicas y comportamentales, ante determinadas situaciones que puedan ser consideradas de riesgo, que, además puede convertirse en crónica, acompañándose de consecuencias perjudiciales para la salud al enfrentarse a estresores constantes; a su vez el estrés tiene consecuencias que se extienden a la familia afectando su funcionamiento notablemente. El objetivo de la investigación fue relacionar el estrés laboral y el funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador. Se realizó un estudio cuantitativo, correlacional, transversal. La muestra se escogió a través de un muestreo no probabilístico e intencional quedando conformada por 95 empleados. Se utilizó el

ABSTRACT

The research objective was to relate work stress and family functioning in employees of a construction company in Ecuador. Work stress is identified as physical, psychological and behavioural responses to certain situations that may be considered risky, which can also become chronic, accompanied by harmful consequences for health when faced with constant stressors. In turn, stress has implications that extend to the family, affecting its functioning significantly. A quantitative, correlational, cross-sectional study was carried out. The sample was chosen through non-probabilistic and purposeful sampling and consisted of 95 employees. The work stress questionnaire and the family functioning test were used, finding inversely proportional and highly significant correlations between the variables family functioning,

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

Quito, Ecuador.
Octubre de 2021.

cuestionario de Estrés laboral y el Test de funcionamiento familiar, encontrando correlaciones inversamente proporcionales y altamente significativas entre las variables, funcionamiento familiar, estrés fisiológico y estresores; no así con la variable estrés psicológico. Se concluyó que el estrés laboral puede repercutir en el funcionamiento familiar, señalando como principales estresores a “no tener información suficiente”, “tener demasiado trabajo tanto que falta tiempo para completarlo”, “mi trabajo perturba mi vida familiar” y “mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o sociales que me agraden”.

physiological stress and stressors, but not with the psychological stress variable. It was concluded that work stress could have repercussions on family functioning, with the main stressors being "not having enough information", "having so much work that there is not enough time to complete it", "my work disturbs my family life" and "my work does not allow me from developing recreational or social activities that I enjoy".

Palabras Clave: *Estrés laboral, estrés, estresores, familia, funcionamiento familiar.*

Keywords: *Family functioning, family, stress, stressors, work stress.*

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador

1. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación se desarrolló en una compañía de construcción del Ecuador, fundada en el 2018; es una empresa dedicada a la construcción y obras de ingeniería civil, con proyectos de Quintas urbanizadas en el cantón de Pedro Vicente Maldonado, ubicado al noroccidente de la Provincia de Pichincha, la cual fue objeto de estudio para este proyecto.

Al enfocar el presente estudio en una organización, resulta necesario, poner el énfasis en el estrés, señalando que, día a día cada persona padece cierto nivel de estrés al enfrentarse a situaciones desafiantes o que pongan en duda su capacidad para superarla exitosamente; y a pesar de ser considerado como un estado normal o motivante, puede llegar a afectar tanto la salud física, como mental del que lo mantiene (Proaño, 2015). En este sentido Vidal, manifiesta que: “El estrés es un fenómeno cada vez más importante en la sociedad moderna y prácticamente en todos los grupos poblacionales se está produciendo un aumento de estrés. Un mal abordaje del estrés desencadena enfermedades y agrava las que no produce” (2019, p. 13).

El ser humano frecuentemente se enfrenta a reiteradas modificaciones ambientales, percibiéndolas y analizándolas con la finalidad de intentar reaccionar frente a ellas, por medio de conductas innatas o adquiridas, que constituyen su potencial personal de respuesta y una característica propia de cada individuo (Le Scanff y Bertsch, 2021).

Le Scanff y Bertsch, destacan, además, la variedad de definiciones o significados que

diferentes autores le han dado al término estrés ya sea desde la fisiología o la psicología, señalando que la más interesante, al referirse al estrés, es abordada desde una perspectiva psicológica, definiéndola como: “un conjunto de manifestaciones generales no específicas como respuesta a una demanda cualquiera del entorno, incluido el psicosocial” (2021, p. 15). El estrés para Pérez es expresado como: “Un conjunto de alteraciones físicas y psicosociales que aparecen cuando un individuo o grupo están sometidos a un nivel inapropiado de presión” (2017, p. 13). Asimismo, “la respuesta de estrés, si se activa de manera crónica, o si no se puede desactivar cuando desaparece el agente estresante, puede suponer graves problemas de salud” (Redolar, 2015, p. 18).

En numerosas oportunidades se ha cuestionado si el estrés afecta de igual forma a hombres y mujeres, a lo que Cóllica, menciona que la respuesta implica: “Tener en cuenta diferencias psicobiológicas en la morfología, conexiones interhemisféricas y funciones del cerebro, así como las naturales diferencias endócrinas y reproductivas. No obstante, en lo macro el mecanismo del estrés es similar en ambos” (2017, p. 12).

Según, Lazarus y Folkman, autores de la obra estrés y procesos cognitivos, en su propuesta lograron ordenar coherentemente un conjunto de elementos que intervienen en el proceso de estrés, siendo estos: los estímulos definidos como acontecimientos externos, eventos cotidianos, físicos, psicológicos y sociales; las respuestas, siendo reacciones subjetivas, cognitivas, o comportamentales, las cuales pueden o no ser adecuadas y finalmente presentan a los

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

mediadores, tratándose de la evaluación del estímulo como amenazante y de los recursos de afrontamiento como insuficientes, siendo esto a su vez la clave del modelo. (Lazarus y Folkman, 1984; citado por Carranco y Pando, 2019)

Asimismo, Cólica, (2017) describe al estrés en tres fases de evolución: una primera fase aguda o de alerta, de enfrentamiento con una situación desconocida o nueva, percibida como peligrosa para nuestra integridad o seguridad, que marca un desequilibrio o un padecimiento en todo el organismo; esta se la puede resolver con los mecanismos psicofísicos para volver al equilibrio interno normal; si ello no ocurre y no se ha podido afrontar con éxito al agente estresor, se pasa a una segunda fase de resistencia, de estrés prolongado o distrés, donde el mecanismo sigue activado y las sustancias movilizadas comienzan a actuar deletéreamente contra el propio organismo; pudiendo llegar a una tercera fase de agotamiento o de estrés crónico, en el que el sistema de estrés claudica y pueden desarrollarse diversas enfermedades graves

En lo referente a la Psicología, el estrés se divide en eutrés o estrés bueno, permitiendo percibir la vida mediante sensaciones placenteras, facilitando la toma de decisiones, y distrés o estrés malo, el cual se caracteriza por desarrollar presión superior a la necesaria, acompañado además por un desorden fisiológico; mientras que, de acuerdo con el nivel de duración ante el ambiente amenazante, se divide en agudo y crónico (Proaño, 2015; Pérez, 2017).

Además de investigaciones en el ámbito clínico el estrés ha sido estudiado en relación con las organizaciones y los procesos que en

ellas se desarrollan, de manera que existen diversas definiciones referentes al estrés en el ámbito laboral. Por ejemplo, para Zambrano (2006), el estrés laboral:

Es el grado de respuesta física, psicológica y comportamental que se presenta cuando el individuo percibe una situación amenazante que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar. Las situaciones amenazantes son causadas por el desajuste entre la persona y el puesto de trabajo. (p. 157)

Asimismo, ante situaciones de riesgo, las personas responden mediante los siguientes niveles: respuesta motora, es decir las cosas que se hacen o evitación; cognitiva, lo que se piensa, y fisiológica, lo que se siente es decir los síntomas físicos; de esta manera, los primeros signos que pueden ser percibidos en los afectados por estrés laboral son, cansancio extremo, cambios de humor, irritabilidad, angustia, sensación de agotamiento, rechazo al lugar de trabajo, malentendidos, irritabilidad, conflictos con superiores, compañeros, amigos y familiares (Megías y Castro, 2018; Cólica, 2017).

Benson, (2016) destaca los efectos negativos resultados de la respuesta lucha-huida, siendo estos, el incremento del ritmo cardíaco, muscular o de tensión arterial; así como a nivel neurológico el sistema nervioso estará saturado de hormonas norepinefrinas, epinefrinas y cortisol, provocando a su vez aumento en la tensión arterial, ritmo cardíaco y actividad cerebral. Además los síntomas asociados al estrés laboral, son, impaciencia con el círculo social, jaquecas crónicas, baja concentración, altibajos de peso y uñas

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

mordidas; los cuales pueden ser prevenidos marcando prioridades, trabajando de manera eficiente, durmiendo adecuadamente, con ejercicio regular y limitando bebidas con cafeína, entre otros; no obstante, el ser humano mantiene al estrés, como motivador para ejecutar en los tiempos establecidos todas las tareas; de este modo, en cierto grado el estrés estimula la productividad, sin embargo cuando se lo lleva al límite, resulta contraproducente, disminuyendo el rendimiento (Harvard Business School Publishing Corporation, 2016).

Para Barrio, García, Ruiz y Arce, (2006) el estrés es el resultado de la combinación de estresores que producen reacciones a nivel interno, los cuales, al ser identificados como amenaza, producen el desgaste y descompensación de los mecanismos de regulación y control de la forma de reaccionar del organismo, es decir, que el organismo intentará dar respuesta o solución a las situaciones de estrés, liberando hormonas que ayudan a accionar dicha respuesta y estimulando el sistema nervioso.

Los estresores capaces de producir activación de los sistemas de control y respuesta pueden dividirse en, ambientales o extrínsecos, intrínsecos psicoemocionales e intrínsecos biológicos o por la naturaleza específica de ese organismo; incluyendo en factores extrínsecos a la polución, alimentación, tóxicos, condiciones adversas, estilo de vida, normas, sobrecarga, desgracias y choques culturales; en los factores intrínsecos psicoemocionales o reacciones emocionales anormales se incluye la frustración, insatisfacción,

preocupaciones, conflictos, inseguridad, personalidad, pensamientos, tipo de respuesta frente a las situaciones y, finalmente, en los factores intrínsecos físicos o biológicos, se involucran aspectos tales como la rigidez muscular, enfermedades (frecuentes y crónicas), umbral bajo al agotamiento por cansancio y traumatismo (Barrio, García, Ruiz y Arce, 2006).

El término estresor es definido como un estímulo capaz de provocar una respuesta de estrés, siendo todas aquellas situaciones estresantes capaces de generar alteraciones físicas emocionales y sociales; y debido a que cualquier cosa, objeto o situación puede transformarse en un estresor, resulta complejo o a su vez imposible enlistar a cada uno de ellos; sin embargo, al enfocarse en estresores laborales, entendidos como el conjunto de situaciones físicas o psicosociales, dados en el trabajo o área laboral y que frecuentemente dan como consecuencia tensión u otros resultados desapacibles o desagradables, se comprende que cualquier aspecto de tipo organizacional que sea relacionado con resultados conductuales negativos o indeseables correspondería a un estresor (Miranda, 2008; Zambrano, 2006).

Miranda, menciona que el estresor depende de:

- ✘ La valoración que la persona hace de la situación.
- ✘ Vulnerabilidad al mismo y características individuales.
- ✘ Las estrategias de afrontamiento disponibles a nivel: individual, grupal, organizacional. (2008, p. 40)

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

De esta manera, algunos de los estresores que producen tensión son: sobrecarga de trabajo, errores laborales, conflictos con los superiores, situaciones urgentes, carencias y estrés emocional, estrés de rol, relaciones interpersonales en los espacios laborales, ausencia de comunicación, formación ajustada a las tareas, incorporación de cambios en el lugar de trabajo, inestabilidad laboral, participación en la gestión (Megías y Castro, 2018; Huamán, 2018; Zambrano, 2006).

De manera operacional, los estresores, pueden considerarse y cuantificarse en dimensiones tales como, el momento en que se desencadenan (duración, frecuencia o repetición, intensidad, entre otros), aspectos físicos (ergonómicos o de medio ambiente laboral), de la organización y contenido de trabajo, e inherentes a relaciones interpersonales, entre otros; además, los estresores laborales se clasifican en función de la fuente que los origina en, ambiente físico, contenido de tarea (trabajo repetitivo, ambigüedad y conflicto de rol, identificación del producto, exceso de responsabilidad, innovación tecnológica, sobrecarga y falta de trabajo u oportunidades), relaciones interpersonales (comunicación formal e informal, relaciones jerárquicas, cooperativas, funcionales, participación, mobbing, sentimientos de pertenencia, conflicto grupal, estados directivos), organización del tiempo (trabajo nocturno, por turnos, ritmo elevado de trabajo, horas extras), gestión de personal (evaluación del desempeño, planes de socialización, formación, políticas de ascenso y desarrollo, estabilidad laboral, remuneración), estructura y clima organizacional; por otro lado, con respecto a los estresores no

laborales, se señala a las relaciones trabajo-familia, incluyendo a los procesos relacionados con el rol, de desbordamiento o generalización y procesos de socialización como procesos externos al trabajo que influyen directamente sobre el estrés laboral; de hecho, la conceptualización y combinación de las dimensiones ha dado lugar a su análisis, control y prevención a través de categorías tales como, agudas, crónicas, diarias y catastróficas o desastres. (Miranda, 2008; Peiró y Rodríguez, 2008).

Entonces, se han destacado las múltiples consecuencias que produce el estrés y cómo estas afectan el desarrollo de la persona en sus diferentes ámbitos donde habitualmente realizan sus actividades, muy particular o especialmente en la familia.

De esta manera, con respecto a la familia, se la definió como una de las unidades más importantes de la sociedad, ya que, gracias a ella se crean vínculos fuertes entre los miembros que la conforman; siendo además la célula fundamental de la sociedad, la cual puede complementarse con otras instituciones, pero no reemplazarse (Castellón y Ledesma, 2012). No obstante, también se evidencian un sinnúmero de problemáticas tales como divorcios, separaciones, abandonos, falta de tiempo e interés, exceso de actividades laborales, entre otras que pueden ser causantes de ruptura de vínculos familiares o problemas psicosociales para los miembros más vulnerables del hogar, esto último debido a que el ambiente familiar ejerce influencia en gran medida al estado emocional de los involucrados, desencadenando en algunos casos síntomas asociados a la ansiedad y depresión en diversos niveles de intensidad,

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

implicando sentimientos asociados a lo previamente expuesto como, soledad, temor, culpa, entre otros (Sabroso, Jiménez y Lledó, 2011).

De esta manera, en los índices estadísticos sobre salud familiar publicados por la Organización Mundial de la Salud (en adelante “OMS”), se referencia que:

La familia es la unidad básica de la organización social y también la más accesible para efectuar intervenciones preventivas y terapéuticas. La salud de la familia va más allá de las condiciones físicas y mentales de sus miembros; brinda un entorno social para el desarrollo natural y la realización personal de todos los que forman parte de ella. (1976, p. 3)

Asimismo, Horwitz, Florenzano y Ringeling, señalan a la familia como unidad biopsicosocial, mencionando que:

En el seno de cada familia se transmiten creencias y hábitos, así como también percepciones de riesgo para la salud que condicionarán las actitudes y conductas de sus miembros frente a la enfermedad y la utilización de los servicios de atención médica. Aun cuando todo individuo al crecer y madurar se va integrando a nuevas instituciones, siempre pertenece a una familia a lo largo de su vida, alejándose de una para formar otra. La familia constituye entonces una imagen y un ejercicio permanente en la vida humana que se caracteriza por sus relaciones de intimidad,

solidaridad y duración y es, por lo tanto, un agente estabilizador. (1985, p. 145)

En efecto, es necesario destacar los dos polos, funcional y disfuncional que, según Minuchin y Fishman, deben considerarse al estudiar la familia. Estos autores definen lo que consideran una familia funcional:

Un grupo natural que en el curso del tiempo ha elaborado pautas de interacción. Estas constituyen la estructura familiar, que a su vez rige el funcionamiento de los miembros de la familia, define su gama de conductas y facilita su interacción recíproca. La familia necesita de una estructura viable para desempeñar sus tareas esenciales, a saber, apoyar la individuación al tiempo que proporciona un sentimiento de pertenencia. (2004, p. 25)

Manteniendo de esta manera una definición general de lo que puede constituir una familia funcional; asimismo, Carreras, (2014) señaló cuatro aspectos sobre funcionalidad: la estructura y el proceso familiar, el individuo y sus necesidades, sus relaciones con el ecosistema y la nutrición relacional.

Consecuentemente, se hace referencia a la familia disfuncional, al mencionar que su descripción puede señalarse como lo opuesto a la terminología expuesta sobre funcionalidad, manteniendo como característica su incidencia negativa en el bienestar de la familia y de cada uno de los miembros que la componen, manifestando la incomodidad en patrones de comunicación negativa y problemas al

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

relacionarse o interactuar entre sí (Carreras, 2014).

Por otro lado, en lo relacionado a la familia y estrés, Velázquez y Román, (2019) señalan que algunas familias que se ven frente a crisis y cambios resultados del estrés de un integrante familiar deben restablecer panoramas de vida disímiles, autonomía y armonía individual y familiar para mejorar funcionalidad familiar, jugando además un papel fundamental la comunicación asertiva entre los integrantes de la familia.

Asimismo, Jiménez y Moyano, (2008) mencionan que los empleados independientes también experimentan niveles elevados de conflicto en relación trabajo-familia y bajos niveles de satisfacción familiar al igual que los empleados dependientes, señalando que el empleo independiente no actúa como solución para obtener el equilibrio entre trabajo y responsabilidades familiares.

De manera general, las variables de estrés laboral y funcionamiento familiar han sido estudiadas debido a su implicación en la sociedad y su relevancia en el contexto actual, entonces, una vez revisados los documentos de investigación científica que mantiene la temática de estrés laboral y funcionamiento familiar como variables a correlacionar, se recabaron los siguientes antecedentes investigativos:

“Autocuidado del profesional de enfermería del hospital de San Carlos en las dimensiones de alimentación, actividad y reposo, conductas de riesgo, funcionamiento familiar y estrés laboral, año 2011” realizado por, Flores, Jenó, Ormeño y Vargas, (2011) señalaron que fue un

estudio no experimental, descriptivo de corte transversal, aplicado a 43 profesionales de enfermería donde el 48,8% tenían entre 20 y 29 años, siendo el 81,4% de sexo femenino y el 81,2% solteros; donde el 90,7% del total de los encuestados pertenecían a una familia normofuncionante y el 65,1% presento bajo nivel de estrés.

Funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la institución educativa pública “Mariscal Agustín Gamarra” del distrito de Samugari-La Mar-Ayacucho, 2020 por, Navarro, (2020) con metodología de tipo observacional, prospectivo, analítico y transversal, con una población de 30 docentes, señalando en el resultado que no existe relación entre las variables correlacionadas, con un 50% de funcionamiento familiar de rango medio, 76,6% de adaptabilidad familiar caótica, 36,6% muestra cohesión conectada y el 53,3% indica prevalencia de estrés laboral media.

“Adaptabilidad familiar y estrés laboral en trabajadores con oficio de Artesano, Huamanga 2020” estudio realizado por, Ataucusi, (2020) aplicado a 40 trabajadores de ambos sexos con edades que oscilan entre 20 a 40 años, con metodología de tipo observacional, prospectiva, transversal y analítico de nivel relacional con un diseño epidemiológico, indicando como resultado que no existe relación entre la adaptabilidad familiar y el estrés laboral en trabajadores con oficio de artesano, con un 75% de adaptabilidad familiar de tipo caótica y 58% de nivel de estrés bajo.

“Funcionalidad familiar y estrés laboral del personal de salud. Hospital de Apoyo Otuzco en contexto COVID-19” ejecutado

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

por Saldarriaga, (2021) siendo una investigación aplicada, cuantitativa, no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal; con una muestra de 30 profesionales de la zona COVID-19 y 50 de la zona no COVID-19, con una correlación de Rho Spearman de 0,130 y un Sig.=0,249; con un nivel alto de 90,5% entre funcionalidad familiar y estrés laboral.

En la tesis presentada sobre “Estrés laboral y funcionalidad familiar en tres compañías constructoras en Lima, Perú” realizado por, Rivera, (2021) se solicitó una muestra de 149 trabajadores y trabajadoras de áreas administrativas de las tres empresas, señalando que no hay correlación entre estrés laboral y funcionalidad familiar, pero si se evidencia relación entre algunas dimensiones de ambas variables; se presentan porcentajes de nivel bajo de estrés con 69, 8% y función familiar buena 49,7% y disfunción familiar leve 32,9%.

“El estrés laboral y su relación en la funcionalidad familiar de los docentes del Centro de Investigaciones Sociales de Loja (CISOL). Periodo diciembre 2014-marzo 2015” de Cortés, (2015) siendo una investigación de tipo descriptivo-analítico, de tipo sincrónica y con finalidad aplicada, con resultados que indican que las mayoría de encuestados pertenecen a familias moderadamente funcionales y en menor medida disfuncionales, además de alta prevalencia de agotamiento emocional generada por estrés laboral, concluyendo que las dimensiones familiares que afectan funcionalidad familiar son falta de fortalecimiento en comunicación, adaptabilidad, roles y permeabilidad, induciendo a los docentes encuestados a

generar respuestas conductuales adaptativas inadecuadas y generar familias disfuncionales.

El estrés es una respuesta fisiológica normal ante determinadas situaciones como las de riesgo; sin embargo si los estresores u otras circunstancias siguen apareciendo, este estrés puede convertirse en crónico trayendo consecuencias serias sobre la salud del que lo padece, tales como, cansancio extremo, cambios de humor, sensación de agotamiento, conflictos con superiores, compañeros, amigos y familiares, entre otros; asimismo se resalta el hecho de que los estresores aparecen en todos los ámbitos del desarrollo de la persona, pero de manera particular en el ámbito laboral; siendo algunos de estos, la sobrecarga de trabajo, errores laborales, conflictos con los superiores, situaciones urgentes, carencias, estrés emocional, estrés de rol, relaciones interpersonales en los espacios laborales, ausencia de comunicación, formación ajustada a las tareas e inestabilidad laboral; y a su vez el estrés se ha convertido en un causal relevante al momento de referirnos al funcionamiento familiar, debido al desarrollo de patrones de comportamiento que enfrenta el individuo que presenta estrés o enfrenta un estresor específico y cómo esto afecta a todo el núcleo familiar.

Entonces, se ha procurado brindar una breve explicación del estrés laboral y funcionamiento familiar, puesto que, es fundamental destacar y subrayar los aspectos más relevantes acerca de las variables previamente expuestas.

De esta manera, surge la siguiente interrogante ¿Existe relación entre el estrés laboral y el funcionamiento familiar en

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador

empleados de una compañía de construcción del Ecuador?

Para responder a la pregunta de investigación previamente expuesta se propuso el siguiente objetivo general: Relacionar el estrés laboral y el funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador.; y como objetivos específicos: Estimar los niveles de estrés laboral en empleados de una compañía de construcción del Ecuador, Describir el nivel de funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador.; y Describir los factores estresantes presentes en empleados de una compañía de construcción del Ecuador.

2. MARCO METODOLÓGICO.

El presente estudio utilizó una metodología cuantitativa, definida por Pita y Pértegas, como: “Aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables” siendo además la que: “trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede” (2002, p. 1).

Asimismo, es fundamental brindar una exposición de lo que se comprende por paradigma, a lo que Deroncele, lo define como: “Una herramienta esencial para la gestión científica” (2020, p. 211). De esta manera se señalaron cuatro paradigmas que apoyan los diversos procesos investigativos, siendo estos el positivismo, post-positivismo, teoría crítica y constructivismo (Ramos, 2015).

De modo que, el presente estudio se ha posicionado desde el paradigma positivista, definido por Ricoy, como: “cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico-tecnológico” (2006, p. 14). “La metodología adoptada sigue el modelo hipotético-deductivo de las ciencias naturales, categorizando los fenómenos sociales en variables dependientes e independientes, entre las que se establecen relaciones estadísticas” (Ricoy, 2006, p. 16). Ramos, menciona que, en el positivismo: “La realidad es absoluta y medible, la relación entre investigador y fenómeno de estudio debe ser controlada, puesto que no debe influir en la realización del estudio. Los métodos estadísticos inferenciales y descriptivos son la base de este paradigma” (2015, p. 16).

Hernández, Fernández y Baptista, exponen una serie de características referidas al enfoque cuantitativo, el cual se trabajó a lo largo de la presente investigación, mencionando que:

Representa un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente. El orden es riguroso. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas; se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador

conclusiones respecto de la o las hipótesis. (2014, p.4)

La presente investigación tuvo un alcance correlacional, dado que se indagó en la relación existente entre dos variables de estudio, a saber, el estrés laboral y el funcionamiento familiar. De esta manera, Hernández, Fernández y Baptista, (2014) mencionan que los estudios correlacionales buscan responder preguntas de investigación, las cuales se ubican en un contexto específico, con el fin de conocer la relación que existe entre dos o más variables; midiendo, cuantificando, analizando y estableciendo vínculos. Señalando además que dichas correlaciones se sostienen en hipótesis sometidas a prueba; pautando como utilidad principal de los estudios correlacionales, el saber cómo se puede comportar una variable frente a otra variable intencionalmente vinculadas, siendo una correlación positiva o negativa, evaluando con la mayor exactitud posible el grado de vinculación entre las variables. Asimismo, Rusu, (2011) señala que los estudios de tipo correlacional mantienen como objetivo el evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías, variables, en un contexto específico.

Se realizó un estudio de corte transversal, donde los datos fueron obtenidos en una única ocasión, siendo su propósito, según, Hernández, Fernández y Baptista: “Describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (2014, p. 154).

Para la selección de la muestra, se escogió a través de un muestreo no probabilístico e intencional con base a criterios de selección,

contactando a una compañía de construcción del Ecuador.

Se encuestó a 95 personas correspondiente a la población total de la empresa.

Los criterios de inclusión fueron: ser empleados de una compañía de construcción del Ecuador en cualquiera de sus áreas; otorgar el consentimiento informado para participar en el estudio; contar con 20 años o más y que tengan más de un año de laborar en la empresa.

Análogamente, los criterios de exclusión fueron: empleados que expresaron su deseo de no participar en la investigación.

Los instrumentos utilizados para la recolección de los datos en la presente investigación fueron: el cuestionario de Estrés laboral (1995), elaborado en la ciudad Santiago de Chile, por Prieto y Trucco, con cifras de validez significativas de 0,05, confiabilidad por Alfa de Crombach entre 0.65 y 0.94. El cuestionario de Estrés laboral, de Prieto y Trucco consta de tres partes, la primera sobre estrés psicológico, con 12 reactivos de preguntas, el segundo sobre estrés fisiológico con 21 preguntas y la tercera sobre estresores con 16 preguntas, todas cerradas de tipo Likert (Gutiérrez, Torres y Zavaleta, 2018). Adaptado por Machaca y Aquino en el 2016 en Arequipa, Perú (Machaca y Aquino, 2016); y Test de funcionamiento familiar por Bernal, (1999) en Cuba, constando de 14 ítems con opciones de respuesta en escala tipo Likert, compuesto por opciones que van desde casi nunca (0) hasta casi siempre (5). Diagnosticando el funcionamiento familiar según la puntuación total de la prueba de la siguiente manera: funcional 70-57 puntos,

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

moderadamente funcional 56-43 puntos, disfuncional 42-28 puntos, severamente disfuncional 27-14 puntos. Asimismo, como resultado del Alfa de Cronbach para el test de Funcionamiento Familiar, se presenta un índice de 0,883, correspondiente a un nivel de confianza elevado (Álvarez, 2018).

La recolección de datos se transcribió en un formato digital de Google forms y consecuentemente se analizó en el programa estadístico SPSS 25, y se realizaron análisis descriptivos como frecuencia de porcentajes y correlación entre las variables; los resultados obtenidos mediante el análisis se presentaron en tablas.

En el presente estudio se trabajó con una serie de principios éticos, con fines académicos. Se valoró aspectos éticos en beneficio de la investigación y que evitaron el prejuicio a los sujetos de estudio, por lo tanto, se tuvo en cuenta:

- ⌘ *La no maleficencia*: “Demanda de los psicólogos la activa protección de potenciales efectos nocivos, evitando intervenciones cuya pertinencia o eficacia no comprobada coloque al destinatario del servicio profesional en una situación de riesgo de efectos adversos sin una razón proporcionada” (Amaya y Berrío, 2014, p. 4). Es por ello por lo que se utilizó un consentimiento informado, exponiendo las condiciones del estudio, así como los aspectos a tratar en los cuestionarios;
- ⌘ *Confidencialidad*: cuidar la identidad de la persona a lo largo del estudio, para que el sujeto se sienta libre de expresar sus ideas, así como de retirarse en cualquier fase de la investigación; los psicólogos se

esforzaron por hacer lo correcto en el cumplimiento de sus deberes profesionales, actuando con responsabilidad, veracidad y respeto en las relaciones de confianza que se establezcan en el ejercicio profesional (Amaya y Berrío, 2014, p. 10). En este sentido, no se solicitaron datos personales o de identificación de los participantes y se mantuvo la confidencialidad a lo largo del proceso de estudio;

- ⌘ *El principio de beneficencia*: con el cual se buscó evitar posibles daños psicológicos en los individuos, se define además por Amaya y Berrío como:

El esfuerzo de los psicólogos por beneficiar a aquellos con quienes trabajan. Se aseguran de mantener altos estándares de competencia en su trabajo en beneficio de los mejores intereses de los usuarios y de salvaguardar los derechos de las personas, grupos, comunidades e instituciones con las que interactúan profesionalmente. Este principio también se extiende hacia los animales que se usan en las investigaciones científicas; a ellos se les debe garantizar los debidos cuidados y atención que garanticen su comodidad y reduzcan su sufrimiento con el cual se buscó evitar posibles daños psicológicos en los individuos. (2014, p. 2)

3. RESULTADOS.

Se realizó un análisis de correlación de Pearson entre las variables funcionamiento familiar y estrés fisiológico, donde se encontró una correlación inversamente

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

proporcional o negativa entre ambas variables; esto implica que, a mayor nivel de estrés fisiológico, menores niveles de funcionamiento familiar y viceversa. La correlación encontrada es de $-.415^{**}$, siendo ésta equivalente a un 41,5% de datos correlacionados, donde la correlación que se presentó fue altamente significativa, al realizar la prueba a dos colas.

Tabla 1
Correlación de variables Funcionamiento familiar y Estrés fisiológico.

		Funcionamiento familiar	Estrés fisiológico
Funcionamiento familiar	Correlación de Pearson	1	$-.415^{**}$
	Sig. Bilateral		,000
	N	95	95
	Correlación de Pearson	$-.415^{**}$	1
Estrés fisiológico	Sig. Bilateral	,000	
	N	95	95

Al aplicar el estadístico de correlación de Pearson entre las variables funcionamiento familiar y estrés psicológico, en la tabla número 2, no se encontró una correlación entre ambas, siendo además inversamente proporcional, no obstante, se observó una tendencia en el estrés psicológico a aumentar sus puntajes en participantes que presentaron un buen funcionamiento familiar.

Tabla 2
Correlación de variables Funcionamiento familiar y Estrés psicológico.

		Funcionamiento familiar	Estrés psicológico
Funcionamiento familiar	Correlación de Pearson	1	$-.120$
	Sig. Bilateral		,246
	N	95	95
	Correlación de Pearson	$-.120$	1
Estrés psicológico	Sig. Bilateral	,246	
	N	95	95

En la tabla número 3, se analizaron las variables funcionamiento familiar y estresores mediante el estadístico de correlación de Pearson, donde se encontró una correlación inversamente proporcional o negativa entre ambas variables; esto implica que, a mayor nivel de estrés correspondiente a estresores, menores niveles de funcionamiento familiar, y viceversa. La correlación encontrada es de $-.381^{**}$, siendo ésta equivalente a un 38,1% de datos correlacionados, donde la correlación que se presentó fue altamente significativa, al realizar la prueba a dos colas.

Tabla 3
Correlación de variables Funcionamiento familiar y Estresores.

		Funcionamiento familiar	Estresores
Funcionamiento familiar	Correlación de Pearson	1	$-.381^{**}$

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

	Sig. Bilateral		,000
	N	95	95
Estresores	Correlación de Pearson	-,381**	1
	Sig. Bilateral		,000
	N	95	95

En este sentido y como respuesta al objetivo general propuesto en la presente investigación se encontró con base a los estadísticos aplicados una correlación entre las subdimensiones, estrés fisiológico y estresores del estrés laboral con relación al funcionamiento familiar. No se encontró correlación entre la subdimensión estrés psicológico y funcionamiento familiar.

En relación con los estadísticos descriptivos para la variable de estrés psicológico, en la tabla número 4, la media fue de 2,64, equivalente a estrés moderado; una mediana de 3,00, que indica que al menos la mitad de los participantes tuvieron un nivel de estrés moderado y una moda de 3 puntos que indica la frecuencia de los datos.

Tabla 4
Estadísticos descriptivos de estrés psicológico.

N	Válido	95
	Perdidos	0
Media		2,64
Mediana		3,00
Moda		3

En cuanto a los niveles de estrés psicológico, en la tabla número 5, predominó el 61,1 % de participantes que indicaron nivel de estrés psicológico moderado, seguido por estrés psicológico leve en un 35,8 % de participantes, mientras

que los niveles más bajos se obtuvieron en el estrés fuerte correspondiente al 2,1 % de los participantes y solamente se evidenció que el 1,1 % correspondiente a un participante no evidencio estrés psicológico; reforzando el análisis estadístico descriptivo correspondiente a media, mediana y moda del estrés psicológico.

Tabla 5
Niveles de estrés psicológico

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Sin estrés	1	1,1
	Estrés leve	34	35,8
	Estrés moderado	58	61,1
	Estrés fuerte	2	2,1
	Total	95	100,0

En la tabla número 6, se analizó el estrés fisiológico en función de los estadísticos descriptivos, donde la media fue de 2,21, equivalente a nivel medio de estrés leve; una mediana de 2,00, que indica que al menos la mitad de los participantes tuvieron un nivel de estrés leve y una moda de 2 puntos que indica la frecuencia de los datos.

Tabla 6
Estadísticos descriptivos de estrés fisiológico.

N	Válido	95
	Perdidos	0
Media		2,21
Mediana		2,00
Moda		2

Los niveles de estrés fisiológico se expusieron en la tabla número 7, donde los valores más bajos corresponden a un 2,1 % de los participantes que presentaron un nivel de estrés fisiológico fuerte, seguido por el 7,4 % de los participantes que no señalaron

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

niveles de estrés; mientras que, un 24,2 % de participantes señaló un nivel de estrés fisiológico moderado; por lo tanto, el valor más alto fue 66,3 % de participantes que indicaron nivel de estrés fisiológico leve; reforzando el análisis estadístico descriptivo correspondiente a media, mediana y moda del estrés fisiológico.

Tabla 7
Niveles de estrés fisiológico

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Sin estrés	7	7,4
	Estrés leve	63	66,3
	Estrés moderado	23	24,2
	Estrés fuerte	2	2,1
Total		95	100,0

Los estadísticos descriptivos para la variable de estresores se analizaron en la tabla número 8, donde la media fue de 2,21, equivalente a nivel de estrés leve; una mediana de 2,00, que indica que al menos la mitad de los participantes tuvieron un nivel de estrés leve y una moda de 2 puntos que indica frecuencia de datos.

Tabla 8
Estadísticos descriptivos de estresores.

N	Válido	95
	Perdidos	0
Media	2,21	
Mediana	2,00	
Moda	2	

Asimismo, en la tabla número 9, se presentaron los niveles de estrés concernientes a estresores, donde el valor más alto fue 55,8 % de participantes que indicaron nivel de estrés leve, seguido por el 29,5 % de participantes que señalaron un

nivel de estrés moderado; mientras que los valores más bajos señalaron un nivel de estrés fuerte correspondiente a un 2,1 % de los participantes, evidenciando netamente un 12,6 % de los participantes que no señalaron niveles de estrés; reforzando el análisis estadístico descriptivo correspondiente a media, mediana y moda de estresores.

Tabla 9
Niveles de estrés concernientes a estresores.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Sin estrés	12	12,6
	Estrés leve	53	55,8
	Estrés moderado	28	29,5
	Estrés fuerte	2	2,1
Total		95	100,0

De esta manera, los niveles de estrés presentes en una compañía de construcción del Ecuador fueron: estrés psicológico moderado, estrés fisiológico leve y estrés leve concerniente a estresores.

Por otro lado, en la tabla número 10 correspondiente a los estadísticos descriptivos para la variable de funcionamiento familiar, se expresó una media de 2,67, equivalente a moderadamente funcional; una mediana de 3,00, que indica que al menos la mitad de los participantes refieren un nivel de funcionamiento familiar como moderadamente funcional y una moda de 3 puntos que indica la frecuencia de los datos.

Tabla 10
Estadísticos descriptivos de funcionamiento familiar.

N	Válido	95
	Perdidos	0

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador

Media	2,67
Mediana	3,00
Moda	3

La tabla número 11, expresó los niveles de funcionamiento familiar, donde el valor más alto fue el 38,9 % de los participantes que indicaron el nivel moderadamente funcional, seguido por el 26,3 % de los participantes que expresaron disfuncionalidad familiar, mientras que los valores más bajos corresponden a un 21,1 % de los participantes que señalaron un nivel funcional y el 13,7 % de los participantes que presentaron un nivel de funcionamiento familiar correspondiente a severamente disfuncional, reforzando el análisis estadístico descriptivo correspondiente a media, mediana y moda del funcionamiento familiar.

Tabla 11
Niveles de funcionamiento familiar

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Severamente disfuncional	13	13,7
	Disfuncional	25	26,3
	Moderadamente funcional	37	38,9
	Funcional	20	21,1
	Total	95	100,0

Por lo tanto, el nivel de funcionamiento familiar que presentaron con más frecuencia los trabajadores de una compañía de construcción del Ecuador corresponde al nivel moderadamente funcional.

En la tabla número 12, por el contrario, se analizó el factor estresante correspondiente a “tener que trabajar con materiales”, donde

el 15,8 % de la población respondió siempre, el 20,0 % a menudo, el 29,5 % a veces y el valor más alto de 34,7 % correspondiente a nunca.

Tabla 12
Estresor: Tener que trabajar con materiales.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	33	34,7
	A veces	28	29,5
	A menudo	19	20,0
	Siempre	15	15,8
	Total	95	100,0

En la tabla número 13, se analizó el factor estresante correspondiente a “tener que hacer cosas que son contrarias a mi criterio”, donde el 9,5 % de la población respondió siempre, el 23,2 % a menudo, el 25,3 % a nunca y el valor más alto de 42,1 % correspondiente a veces. Al sumar el total de frecuencia de respuesta, correspondiente a “a veces”, “a menudo”, “siempre”, se notó un total de 62, y netamente se notó que 33 personas respondieron “nunca”.

Tabla 13
Estresor: Tener que hacer cosas que son contrarias a mi criterio.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	24	25,3
	A veces	40	42,1
	A menudo	22	23,2
	Siempre	9	9,5
	Total	95	100,0

El factor estresante correspondiente a “no tener información suficiente” se analizó en la tabla número 14, donde el 8,4 % de los participantes respondió siempre, así como el 8,4 % respondió nunca, el 36,8 % a menudo

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

y el valor más alto de 46,3 % correspondiente a veces. Al sumar el total de frecuencia de respuestas, correspondientes a “a veces”, “a menudo”, “siempre”, se notó un total de 87, y netamente se notó que 8 personas respondieron “nunca”.

Tabla 14

Estresor: No tener información suficiente.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	8,4
	A veces	44	46,3
	A menudo	35	36,8
	Siempre	8	8,4
	Total	95	100,0

Se analizó el factor estresante correspondiente a “tener demasiado trabajo tanto que falta tiempo para completarlo” en la tabla número 15, donde el 13,7 % respondió siempre, el 14,7 % nunca, el 28,4 % a menudo y el valor más alto de 43,2 % correspondiente a veces. Al sumar el total de frecuencia de respuestas, correspondientes a “a veces”, “a menudo”, “siempre”, se notó un total de 81, y netamente se notó que 14 personas respondieron “nunca”.

Tabla 15

Estresor: Tener demasiado trabajo tanto que falta tiempo para completarlo.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	14	14,7
	A veces	41	43,2
	A menudo	27	28,4
	Siempre	13	13,7
	Total	95	100,0

En la tabla número 16, se analizó el factor estresante correspondiente a “tener que satisfacer o responder a muchas personas”,

donde el 14,7 % respondió siempre, así como el 14,7 % que respondió nunca, el 26,3 % a menudo y el valor más alto de 44,2 % correspondiente a veces.

Tabla 16

Estresor: Tener que satisfacer o responder a muchas personas.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	14	14,7
	A veces	42	44,2
	A menudo	25	26,3
	Siempre	14	14,7
	Total	95	100,0

El factor estresante correspondiente a “no saber que opinan y como evalúan mi desempeño mis superiores”, se analizó en la tabla número 17, donde el 13,7 % de la población respondió siempre, el 20,0 % nunca, el 22,1 % a menudo y el valor más alto de 44,2 % correspondiente a veces.

Tabla 17

Estresor: No saber que opinan y como evalúan mi desempeño mis superiores.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	19	20,0
	A veces	42	44,2
	A menudo	21	22,1
	Siempre	13	13,7
	Total	95	100,0

En la tabla número 18, se analizó el factor estresante correspondiente a “no tener autoridad suficiente para hacer lo que se espera de mí”, donde el 13,7 % de los participantes respondió siempre, el 20,0 % nunca, el 22,1 % a menudo y el valor más alto de 44,2 % correspondiente a veces.

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

Tabla 18

Estresor: No tener autoridad suficiente para hacer lo que se espera de mí.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	19	20,0
	A veces	42	44,2
	A menudo	21	22,1
	Siempre	13	13,7
	Total	95	100,0

Se analizó el factor estresante correspondiente a “tener demasiada responsabilidad por el trabajo de otros” en la tabla número 19, donde el 15,8 % corresponde a siempre, el 17,9 % nunca, el 27,4 % a menudo y el valor más alto de 38,9 % correspondiente a veces.

Tabla 19

Estresor: Tener demasiada responsabilidad por el trabajo de otros.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	17	17,9
	A veces	37	38,9
	A menudo	26	27,4
	Siempre	15	15,8
	Total	95	100,0

El factor estresante correspondiente para “tener que hacer o decidir cosas en que un error sería grave o costoso”, se analizó en la tabla número 20, donde el 8,4 % de la población respondió siempre, el 16,8 % nunca, el 23,2 % a menudo y el valor más alto de 51,6 % correspondiente a veces.

Tabla 20

Estresor: Tener que hacer o decidir cosas en que un error sería grave o costoso.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	16	16,8

A veces	49	51,6
A menudo	22	23,2
Siempre	8	8,4
Total	95	100,0

En la tabla número 21, se analizó el factor estresante correspondiente a “no estar suficientemente capacitado para este trabajo”, donde el 7,4 % respondió siempre, el 11,6 % a menudo, el 34,7 % a veces y el valor más alto de 46,3 % correspondiente a nunca.

Tabla 21

Estresor: no estar suficientemente capacitado para este trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	44	46,3
	A veces	33	34,7
	A menudo	11	11,6
	Siempre	7	7,4
	Total	95	100,0

Se analizó el factor estresante correspondiente a “condiciones físicas de trabajo inadecuadas: ruido, iluminación, temperatura, o ventilación entre otras” en la tabla número 22, donde el 8,4 % de la población respondió siempre, el 13,7 % a menudo, el 34,7 % a veces y el valor más alto de 43,2 % correspondiente a nunca.

Tabla 22

Estresor: Condiciones físicas de trabajo inadecuadas: ruido, iluminación, temperatura, o ventilación entre otras

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	41	43,2
	A veces	33	34,7
	A menudo	13	13,7
	Siempre	8	8,4
	Total	95	100,0

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador

El factor estresante correspondiente a “trabajo apremiado por el tiempo y los plazos” se analizó en la tabla número 23, donde el 14,7 % de la población respondió siempre, así como el 14,7 % respondió nunca, el 23,2 % a menudo y el valor más alto de 47,4 % correspondiente a veces.

Tabla 23
Estresor: Trabajo apremiado por el tiempo y los plazos.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	14	14,7
	A veces	45	47,4
	A menudo	22	23,2
	Siempre	14	14,7
	Total	95	100,0

En la tabla número 24, se analizó el factor estresante correspondiente a “mi trabajo perturba mi vida familiar”, donde el 14,7 % respondió siempre, el 20,0 % a menudo, el 28,4 % a nunca y el valor más alto de 36,8 % correspondiente a veces. Al sumar el total de frecuencia de respuestas, correspondientes a “a veces”, “a menudo”, “siempre”, se notó un total de 68, y netamente se notó que 27 personas respondieron “nunca”.

Tabla 24
Estresor: Mi trabajo perturba mi vida familiar

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	27	28,4
	A veces	35	36,8
	A menudo	19	20,0
	Siempre	14	14,7
	Total	95	100,0

Se analizó el factor estresante: mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o

sociales que me agraden en la tabla número 25, donde el 11,6 % respondió siempre, el 24,2 % a menudo, el 26,3 % nunca y el valor más alto de 37,9 % correspondiente a veces. Al sumar el total de frecuencia de respuestas, correspondientes a “a veces”, “a menudo”, “siempre”, se notó un total de 70, y netamente se notó que 25 personas respondieron “nunca”.

Tabla 25
Estresor: Mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o sociales que me agraden.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	25	26,3
	A veces	36	37,9
	A menudo	23	24,2
	Siempre	11	11,6
	Total	95	100,0

El factor estresante: conflictos con compañeros de trabajo, se analizó en la tabla número 26, donde el 4,2 % de la población respondió siempre, el 16,8 % a menudo, el 35,8 % a nunca y el valor más alto de 43,2 % correspondiente a veces.

Tabla 26
Estresor: Conflictos con compañeros de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	34	35,8
	A veces	41	43,2
	A menudo	16	16,8
	Siempre	4	4,2
	Total	95	100,0

En la tabla número 27, se analizó el factor estresante: conflictos con jefes directos o superiores, donde el 4,2 % respondió siempre, el 8,4 % a menudo, el 34,7 % a

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador

veces y el valor más alto de 52,6 % correspondiente a nunca.

Tabla 27

Estresor: Conflictos con jefes directos o superiores

		Frecu encia	Porcenta je válido
Válido	Nunca	50	52,6
	A veces	33	34,7
	A menudo	8	8,4
	Siempre	4	4,2
	Total	95	100,0

De esta manera, los factores estresantes presentes en empleados de una compañía de construcción del Ecuador mantienen una frecuencia, en su mayoría, en un orden correspondiente a “a veces”, seguido por el “nunca”, “a menudo” y finalmente “siempre”; señalando como principales estresores para la presente investigación a “no tener información suficiente”, “tener demasiado trabajo tanto que falta tiempo para completarlo”, “mi trabajo perturba mi vida familiar” y “mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o sociales que me agraden”, los cuales mantuvieron el predominio de respuestas de participantes con valores altos en a veces, a menudo y siempre, y por el contrario con valores muy bajos de frecuencia en nunca.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Los resultados del estudio señalan que las subdimensiones, estrés fisiológico y estresores, de la variable estrés laboral mantienen correlación significativa con el funcionamiento familiar; demostrando de esta manera que el estrés laboral, el cual es percibido como situaciones amenazantes que pueden llegar a coaccionar el bienestar del individuo, de no ser controlado o

equilibrado en una compañía puede repercutir en inestabilidad o problemáticas familiares y a su vez laborales.

Respecto a los niveles de estrés laboral, los resultados varían ligeramente, siendo este estrés moderado referido a estrés psicológico, y estrés leve que corresponde a las subdimensiones estrés fisiológico y estresores; por lo que resulta fundamental que se ponga en práctica estrategias de manejo y prevención del estrés en la compañía, con el fin de precautelar el bienestar de los empleados de la constructora de manera individual, colectiva y familiar.

Con respecto al nivel de funcionamiento familiar, se obtuvo un resultado en su mayoría correspondiente a moderadamente funcional, seguido por disfuncional; siendo estos valores prueba de que el estrés laboral si influyó en los trabajadores encuestados, ya que, tanto el cuestionario de estrés laboral, como el FF-SIL fueron detallados para que sus respuestas fueran en torno netamente al ámbito laboral; asimismo señalar que altos niveles de disfuncionalidad familiar pueden desatar problemáticas en ámbitos laborales, como bajo desempeño, afectando a nivel individual y colectivo; reforzando la correlación que existe entre las subdimensiones de estrés laboral y funcionamiento familiar.

Al describir los factores estresantes, se notaron resultados variados, pero con una frecuencia en su mayoría correspondiente a “a veces”, destacando como estresores más significativos para la investigación a “no tener información suficiente”, “tener demasiado trabajo tanto que falta tiempo para completarlo”, “mi trabajo perturba mi

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador

vida familiar” y “mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o sociales que me agraden”, los cuales mantuvieron el predominio de respuestas de participantes en a veces, a menudo y siempre, con valores muy bajos de frecuencia en nunca; señalando que de manera general los factores estresantes no reflejan una problemática directa con el personal de la compañía de construcción del Ecuador encuestada, no obstante los estresores que marcaron un aparente predominio resultaron fundamentales para la investigación ya que guardaron relación directa con las variables de estudio; además resulta fundamental la revisión constante del estado de salud física y mental de todos los trabajadores para mantener un estilo laboral constante, equilibrado y sin complicaciones dentro y fuera del lugar de trabajo.

A lo largo de toda la investigación y aplicación de cuestionarios se suscitaron una serie de dificultades, tales como, el acceso a la población de estudio, debido a que no todo el personal trabajaba en el mismo departamento, además de trabajar en horarios distintos, dificultando y comprometiendo los plazos estipulados para la calificación y análisis de los test, no obstante se pudo contar con la colaboración y organización del socio fundador que planificó el día y la hora para que los investigadores pudiesen aplicar los cuestionarios físicos a los empleados en el proyecto. Por otro lado, durante el proceso de investigación se presentaron una serie de limitaciones, tales como, el nivel académico, debido a que los empleados encargados del mantenimiento y cuidado del proyecto en su mayoría no tenían conocimiento de lectura

ni escritura, lo que dificultaba la comprensión de la consigna del test y, por ende, las respuestas que se daban a los cuestionarios, a lo que se explicó con mayor profundidad las indicaciones y preguntas de los cuestionarios y en casos muy específicos se colaboró con la lectura al momento de aplicar los test.

Para futuros estudios se recomienda elaborar un programa de intervención para modificar los estresores reevaluando al término con el impacto del mismo y dando lugar a una nueva investigación. Asimismo, se puede complementar con una investigación cualitativa, ya que resulta fundamental conocer qué es lo que piensan u opinan los empleados a través de entrevistas abiertas; o a su vez indagar con mayor profundidad la influencia o relación con otras variables que no fueron consideradas en este estudio como por ejemplo, depresión, ansiedad y síndrome de burnout correlacionados con el estrés laboral; o resiliencia y funcionamiento familiar, o a su vez, funcionamiento familiar y ansiedad laboral.

De manera general, al revisar investigaciones previas, no se logró encontrar muchos estudios que tuvieran como tema de investigación las variables de estrés laboral y funcionamiento familiar; no obstante, se decidió discutir y cotejar las respuestas de la presente investigación con otros estudios similares y su resultado.

De esta manera se señaló que las subdimensiones, estrés fisiológico (-,415**) y estresores (-,381**), mantienen una correlación altamente significativa con funcionamiento familiar al realizar la prueba a dos colas; manteniendo además como

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

resultado con respecto al análisis del FF-SIL, niveles de funcionamiento familiar correspondientes a moderadamente funcional (38,9 %), seguido por disfuncional (26,3 %). Mientras que, en el estudio “Funcionalidad familiar y estrés laboral del personal de salud. Hospital de Apoyo Otuzco en contexto COVID-19” Saldarriaga, (2021) no encontró correlación entre las variables, con el total de 71 empleados que presentaron funcionalidad familiar y estrés laboral alto, 3 empleados con funcionalidad moderada y estrés alto, netamente 1 empleado con funcionalidad familiar baja y estrés laboral alto; 2 empleados con funcionalidad familiar alta y estrés laboral medio, 2 con funcionalidad familiar moderada y estrés laboral medio y 1 empleado con funcionalidad familiar alta y estrés laboral bajo. Por otro lado, en la investigación de “estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos” realizada por Monterrosa, Dávila, Mejía, Contreras, Mercado y Flores, (2020) se encontró que un tercio de los encuestados presentó estrés laboral leve, mientras que el 6% presentó estrés laboral alto o severo, asimismo se señaló que siete de cada diez participantes presentaron síntomas de ansiedad o estrés laboral.

En la investigación de Cortéz, (2015), “el estrés laboral y su relación en la funcionalidad familiar de los docentes del centro de investigaciones sociales de Loja (CISOL) durante el periodo diciembre 2014-marzo 2015”, concluyó que según el FF-SIL, la mayoría de los participantes pertenecen a familias moderadamente

funcionales seguidas por disfuncionales; dando a conocer además datos significativos arrojados por el MBI, que señalaron que la mayoría de los participantes presentó alta prevalencia de agotamiento emocional, resultado de sintomatología asociado al estrés laboral. De esta manera, se identificó que el estrés laboral influyó en el funcionamiento familiar, por lo que se recomendó la intervención psicoeducativa en distintos aspectos relacionados con el estrés laboral, con el fin de mejorar la dinámica familiar.

No, obstante Navarro, (2020) en el estudio sobre, funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la institución educativa pública “Mariscal Agustín Gamarra” del distrito de Samugari - La Mar-Ayacucho, (2020); no se encontró relación entre el funcionamiento familiar y estrés laboral; asimismo Ataucusi, (2020) en la investigación sobre, “adaptabilidad familiar y estrés laboral en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020” no se evidenció relación entre las variables expuestas; del mismo modo Rivera, (2021) en la tesis sobre, “estrés laboral y funcionalidad familiar en tres compañías constructoras en Lima, Perú”; no se encontró correlación entre las variables de estudio, pero sí, en las dimensiones, por lo que y haciendo mención a los resultados expuestos en la presente tesis, se señaló que a pesar de no presentar correlación en todas las dimensiones correspondientes a estrés laboral, aún existe relación significativa entre otras dimensiones que evidenciaron resultados interesantes y valiosos para la investigación.

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- ✎ Álvarez, M. (2018). Validez y confiabilidad del test de funcionamiento familiar – FF-SIL en estudiantes universitarios de una institución pública y privada de lima [tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Psicoterapia Familiar Sistémica, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2870/UNFV_ALVAREZ_MA_CHUCA_MILITZA_CARMEN_VIRGINIA_SEGUNDA_ESPECIALIDAD_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ✎ Amaya, L. y Berrío, G. (2014). Principios éticos. *Ética Psicológica*. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51891273/201508180213261410-Principios-eticos-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1643269855&Signature=AN01PtHGjBfZkGjURzEfgI-gyvqWvKCsjFu8fnzWgYkCRj5jMb7El2rS-pSDhGiBPFpA02ntqm9j~0f0xIYGUK0vKiMQmibUL9qSdBglwUH7mq~WR08v-UaH7juqDj76ub82Vra0ZQyz7zhs2Q7TTabS7ohL0Ewj9G3S81Ph~8y~Qm5zQ~iyUy5w8b7ra5RsCDQoJtPbejPR-dEuMifgyyGGcIdVTGQVS5p5FVD1~82hELqtPB3CtHLgpar~CJKsQvycYcWee9bmAQtgDNzyjQdrdFlAl6tRmpiojNGMnj5C41cxf2NRVPHXeDem2cK51yOSk2-nsUgKpGyom5Aixw &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA>
- ✎ Ataucusi, Y. J. (2020). Adaptabilidad familiar y estrés laboral en trabajadores con oficio de Artesano, Huamanga 2020 [tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio ULADECH. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/23973/ADAPTABILIDAD_FAMILIAR_ESTRES_LABORAL_Y TRABAJADORES ATAUCUSI ATAUCUSI YENNY JUDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ✎ Barrio, J. A., García, M. R., Ruiz, I. y Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- ✎ Benson, (2016). Harvard Business School Publishing Corporation (capítulo 1). *Controla el estrés en el trabajo*. Editorial Reverté. <https://elibro.net/es/ereader/utiec/46766>
- ✎ Carranco, S. y Pando, M. (2019). Estrés laboral. *PIENSO en Latinoamérica*, 1(3), 44-52. <https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-magazines/1625026388-PIENSO%20No.%203%20A%C3%B1o%201.pdf>
- ✎ Carreras, A. (2014). Recursos, funcionalidad y disfuncionalidad familiar. *Apuntes: Recursos, Funcionalidad y Disfuncionalidad Familiar*, 1(0), 1-12. <http://www.avntf-evntf.com/wp-content/uploads/2016/06/Recursos-funcion.-y-disfunc.-fam.-A.-Carreras.-2014.pdf>
- ✎ Castellón, S. y Ledesma, E. (2012). El funcionamiento familiar y su relación con la socialización infantil. Proyecciones para su estudio en una comunidad suburbana de Sancti Spíritus. Cuba. <https://www.eumed.net/rev/cccss/21/ccla.html>

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

- ✎ Cólica, P. R. (2017). *Neurociencias y psicobiología del Estrés laboral: Burnout en docentes. Personal de salud. Hostigamiento laboral “mobbing”* (1.ª ed.). Editorial Brujas.
- ✎ Cortés, K. (2015). El estrés laboral y su relación en la funcionalidad familiar de los docentes del Centro de Investigaciones Sociales de Loja (CISOL). Periodo diciembre 2014-marzo 2015 [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Loja]. Repositorio Digital de la Universidad Nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/14070/1/Tesis%20Katherine%20el%20Pilar%20Cort%c3%a9s%20D%c3%adaz.pdf>
- ✎ Deroncele, A. (2020). Paradigmas de investigación científica. Abordaje desde la competencia epistémica del investigador. *Revista Arrancada*, 20(37), 211-225. [file:///C:/Users/MINEDUC/Downloads/931%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/MINEDUC/Downloads/931%20(1).pdf)
- ✎ Fernández, C., Baptista, P. y Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed). McGraw-Hill; Interamericana Editores, S.A. de C.V. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- ✎ Flores, M. T., Jenó, D. E., Ormeño, J. C. y Vargas, S. P. (2011). Autocuidado del profesional de enfermería del Hospital de San Carlos en las dimensiones de alimentación, actividad y reposo, conductas de riesgo, funcionamiento familiar y estrés laboral, año 2011 [tesis de pregrado, Universidad del Bío-Bío]. Repositorio Digital – Sistema de Bibliotecas Universidad del Bio-Bio (SIBUBB). <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/787/1/Flores%20Inostroza%2C%20Mar%20C3%ADa%20Teresa.pdf>
- ✎ Gutiérrez, C. G., Torres, K. A. y Zavaleta, K. L. (2018). Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima [tesis para optar por el título de Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional UPCH. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3626/Efectividad_GutierrezCabello_Cynthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ✎ Horwitz, N., Florenzano, R. y Ringeling, I. (1985). Familia y salud familiar. Un enfoque para la atención primaria. *Bol Of Sanit Panam*, 98(2), 144-155. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16959/v98n2p144.pdf?sequence=1>
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/14859/TG-4011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ✎ Huamán, N. (2018). Estresores laborales y estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén 2017 [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio UNC. https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2141/T016_47627464_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

- ✎ Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23(1), 116-133. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000100007
- ✎ Le Scannff, C. y Bertsch, J. (2021). *Estrés y rendimiento* (M. Serral, trad.). Editorial INDE. <https://elibro.net/es/ereader/utiec/177882>
- ✎ Machaca, J. y Aquino, C. (2016). Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa productora de gases industriales y medicinales Oxyman Arequipa – 2016 [tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3780/Rimaalj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ✎ Megías, F. y Castro, F. (2018). *Manejo del estrés en profesionales sanitarios* (1.ª ed). Difusión Avances de Enfermería. <https://www.aecesme.org/wp-content/uploads/2020/04/F.-Meg%C3%ADas-FJ-Castro-Manejo-del-estr%C3%A9s-en-profesionales-sanitarios.pdf>
- ✎ Minuchin, S. y Fishman, H. C. (2004). *Técnicas de terapia familiar*. Barcelona: Paidós. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/042d5ead5802c0aa81b54a43364df0d4.pdf>
- ✎ Miranda, B. (2008). estrés laboral en el personal que labora en el servicio de bioanálisis del hospital “Dr. Domingo Luciani” [tesis de posgrado, Universidad Católica Andrés Bello]. Repositorio Saber UCAB. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3698.pdf>
- ✎ Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M. y Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890/3280>
- ✎ Navarro, M. E. (2020). Funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la institución educativa pública “Mariscal Agustín Gamarra” del distrito de Samugari-La Mar-Ayacucho, 2020 [tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio ULADECH. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/20131/FUNCIONAMIENTO_FAMILIAR_ESTRES_LABORAL_DOCENTES_NAVARRO_SANDOVAL_MARILIN_ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ✎ Peiró, J. M. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- ✎ Pérez, P. A. (2017). Satisfacción marital y Estrés laboral en mujeres en situación de pareja unida [tesis de grado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio UMSA. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/14859/TG-4011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ✎ Pita, S. y Pértegas, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad Aten primaria*, 9(76-8). https://fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

- ✎ Proaño, M. V. (2015). Diseño de un plan de intervención para mitigar los efectos del estrés generado por un liderazgo negativo (caso: almacenes "Olga" de la ciudad de Quito, durante el periodo de enero a junio del 2015) [tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCE. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9794/DISERTACION%20VANESSA%20PROA%C3%91O.pdf?sequence=1>
- ✎ Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*, 23(1), 9-17. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/167>
- ✎ Redolar, D. (2015). *El estrés*. Editorial UOC. <https://elibro.net/es/ereader/utiec/57717>
- ✎ Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação*, 31(1), 11-22. <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- ✎ Rivera, A. L. (2021). Estrés laboral y funcionalidad familiar en tres compañías constructoras en Lima, Perú [tesis de posgrado, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. Repositorio Institucional UNIFÉ. <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/836/RIVERA%20MOTATO%20ANA%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ✎ Rusu, C. (2011). Metodología de la Investigación. Universidad Cesar Vallejo. http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El%20Alcance%20de%20la%20Investigacion.pdf
- ✎ Sabroso, A., Jiménez, M. D. y Lledó, A. (2011). Problemas familiares generadores de conductas disruptivas en alumnos. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 423-432. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832329042.pdf>
- ✎ Saldarriaga, L. Y. (2021). Funcionalidad familiar y estrés laboral del personal de salud. Hospital de Apoyo Otuzco en contexto COVID-19 [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9285/Saldarriaga_CLY-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- ✎ Velázquez, J.C. y Román, E. (2019). Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 6, 115-128. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1716/948>
- ✎ Vidal, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/lc/utiec/titulos/113362>
- ✎ WHO Study Group on Statistical Indices of Family Health & World Health Organization. (1976). Índices estadísticos de la salud de la familia: informe de un Grupo de Estudio de la OMS (Serie de informes técnicos n.º 587). Organización Mundial de la Salud. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/40938/WHO_TRS_587_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ✎ Zambrano, G. E. (2006). Estresores en las unidades de cuidado intensivo. *REVISTA AQUICHAN*, 6(1), 156-169. <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v6n1/v6n1a15.pdf>

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador

AGRADECIMIENTOS.

Al finalizar la investigación quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios, por su amor y ayuda infinita que ha llenado mi vida con enseñanzas diarias, me ha guiado en cada paso que he dado y que me ha bendecido infinitamente con personas que me han apoyado y acompañado en todo este proceso.

Quiero agradecer de manera muy especial a mis padres y mi familia que me han brindado su ejemplo de trabajo y responsabilidad, así como su apoyo incondicional en cada etapa de esta carrera.

Finalmente agradecer a la Universidad Tecnológica Indoamérica, a todos mis profesores, y de manera muy especial a Diana Montero, quien me ha guiado con sabiduría y amor desde los primeros años de mi carrera hasta el final; asimismo agradecer infinitamente a mi tutora Marina Calvo quien ha aportado con su conocimiento, paciencia y cariño en todo este proceso de investigación.

Angie Guaña

Primero quiero agradecer a Dios porque sin él nada de esto sería posible, de igual manera, pero no menos importante quiero agradecer a mis padres por su apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de este proceso. Asimismo, quiero agradecer a mis tutores de tesis por su conocimiento y su guía para la culminación de esta investigación.

Joseph Pérez

DEDICATORIA.

El presente trabajo de investigación está dedicado principalmente a Dios por su compañía en cada etapa de mi vida, por ser mi principal inspiración y por brindarme la fuerza necesaria para terminar mi carrera con éxito, determinación y entrega.

A mis padres Elizabeth Vásquez y Antonio Guaña por apoyarme con amor hasta este momento a pesar de todas las dificultades que pudieron presentarse a lo largo de todo este proceso, por su trabajo arduo de todos los días, por darme la oportunidad de continuar con mis estudios y por enseñarme valores que me acompañaran el resto de mi vida. Dedico principalmente esta tesis a mi mami, una mujer valiente, fuerte e inteligente, que me ha demostrado que cada día uno debe entregar lo mejor de sí y nunca rendirse frente a ningún obstáculo.

A mi hermano Kevin Guaña y su esposa Karla Quinteros por estar ahí brindándome apoyo en momentos buenos y malos, a mis tíos Miriam Vásquez y David Pérez por extenderme su mano cuando más lo necesitaba y por guiarme con paciencia y amor en los caminos de Dios, a mis tíos David Vásquez y Mayra Ortiz por acompañarme siempre con cariño y respeto, a mi prima Emily

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador

Chela por ser un apoyo especial en mi vida; y finalmente a mis abuelitos Miguel Vásquez y Rosalía Inlago, quienes han estado siempre presentes con su amor y correcciones cuando lo necesite.

Finalmente, al amor de mi vida Joseph Pérez, por siempre cuidarme, respetarme, aconsejarme y por ser un gran apoyo durante toda mi carrera en el ámbito profesional y personal; y a sus padres Ximena Araujo y Bolívar Pérez, por apoyarme con cariño en todo momento, siempre desearme lo mejor, enseñarme con amor desde el primer día que llegaron a mi vida y por permitirme formar parte de su familia.

Gracias a cada uno de ustedes por ser pieza fundamental en mi vida, en mi formación personal, profesional y por ayudarme a llegar hasta aquí con los mejores éxitos en mi carrera.

Angie Guaña

Le doy gracias a Dios primero por la salud que nos otorga cada día para seguir adelante de su mano, porque sin su voluntad nada de esto sería posible, le doy las gracias a Dios por darme sabiduría y conocimiento y sobre todo fuerzas para realizar paso a paso esta investigación.

Le doy gracias a mi papá Bolívar Pérez y a mi mamá Ximena Araujo por el apoyo que me han brindado todo este tiempo y por darme la posibilidad de seguir adelante con mi vida realizando mi carrera universitaria, por sus consejos, por ayudarme siempre cuando lo necesitaba, por estar conmigo en las buenas y en las malas y saberme guiar de la forma correcta.

Le doy las gracias a mi hermano Alexis Pérez y a mi cuñada Priscila Atiencia por ser parte fundamental en mi desarrollo como estudiante, a mi hermano le quiero agradecer por sus consejos de bien y a mi cuñada por las conversaciones que hemos tenido y por los buenos consejos y motivación cuando lo necesitaba.

Le doy las gracias a mi hermano Fabricio Pérez y a mi cuñada Johanna Valdez por estar conmigo y ser muy cercanos a mí y por darme buenos consejos, los cuales me han servido mucho en la vida, cosas que me han ayudado a formar mi forma de ser y mi forma de pensar.

Le doy las gracias al amor de mi vida Angie Guaña por ser ese apoyo que uno necesita con su pareja, por siempre estar conmigo ayudándome, aconsejándome y guiándome en cada paso que he dado, por ser una persona importante en mi vida, por enseñarme cosas que no tenía muy claras en mi vida y hacerme apreciar las cosas y las personas que me rodean y de igual manera a Elizabeth Vásquez y Antonio Guaña por haberme acogido en su familia y hacerme sentir parte de ella.

Le doy gracias a mis tutoras de tesis porque gracias a su guía y su ayuda se pudo realizar esta investigación de la forma correcta, por tener tiempo para aconsejarnos y guiarnos en este proceso investigativo y por su sistema de enseñanza para formar futuros profesionales.

Joseph Pérez

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador

ANEXOS.

Anexo 1: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: Estrés laboral y Funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador.

Investigadores: Angie Guaña Vásquez y Joseph Pérez Araujo

En el marco de la investigación titulada “Estrés laboral y Funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador”, se ha invitado a empleados de una compañía de construcción del Ecuador, a participar de una investigación que tiene por objetivo principal relacionar el estrés laboral y el funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador.

La participación de las personas en la investigación implica responder a una encuesta digitalizada sobre el estrés laboral y funcionamiento familiar, así como algunas preguntas sociodemográficas generales. Cada encuesta tendrá una duración aproximada de 10 a 15 minutos. Sólo tendrán acceso a resultados y datos los miembros del equipo de investigación [estudiantes tesistas y su tutora institucional].

Con estos elementos en cuenta es que se solicita su consentimiento de participación, así como también se le asegura que la información que emerja de ella será absolutamente confidencial y sólo utilizada con fines académicos por el equipo de investigación del proyecto. Del mismo modo, es conveniente indicar que, durante el período de participación y ejecución del proyecto de investigación, se le solicitará aprobación de los análisis y conclusiones como una condición previa a cualquier tipo de publicación que se realice, siempre omitiendo cualquier dato personal.

Si está de acuerdo con las siguientes condiciones, favor firme el presente documento:

1. La participación en este estudio es absolutamente libre y voluntaria. Conviene indicar además que no presenta riesgo alguno para su integridad física y psicológica y que no conlleva costos económicos para los/as participantes. Asimismo, se plantea como beneficio la entrega de un informe detallado con los resultados y conclusiones de la investigación y sugerencias para una mayor satisfacción y bienestar.

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

2. Existe plena libertad para negarse a participar en este estudio y a retirarse en cualquier momento de la investigación sin que ello implique ningún tipo de recriminación y/o sanción.
3. Todos los instrumentos de recolección de datos que sean solicitados para proveer información relacionada con este estudio serán sin cargo de ningún tipo para su persona.
4. Cualquier pregunta que quiera realizar en relación con la participación en este estudio, deberá ser contestada por Angie Guaña Vásquez y Joseph Pérez Araujo investigadores responsables del proyecto, al teléfono 0983820374/ 0999960091 o al mail aguana@indoamerica.edu.ec/ jperez9@indoamerica.edu.ec. También puede contactarse con la tutora de esta tesis, Marina Calvo Rodríguez, docente-investigadora de la Universidad Tecnológica Indoamérica, cuyos datos de contacto son marinacalvo@uti.edu.ec.
5. El equipo de investigación se compromete a almacenar y resguardar la información recopilada en el curso del estudio a fin de cautelar y garantizar su confidencialidad.
6. Este consentimiento se aceptará voluntariamente sin que haya sido forzado/a u obligado/a.

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

Anexo 2: Cuestionario Estrés Laboral

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL

A continuación, se le presentará una serie de preguntas que tienen como fin indicar los niveles de afección del estrés en diferentes ámbitos: psicológico, fisiológico y estresores. Para su tranquilidad, se mantendrá el anonimato y los datos obtenidos serán confidenciales, por lo que serán solamente utilizados para el proyecto.

Por favor, responda con sinceridad y objetividad. Muchas gracias por su colaboración.

Estrés psicológico

Las siguientes preguntas están dirigidas a conocer como se ha sentido Ud. durante el último mes en el trabajo. Haga el favor de responder todas las preguntas marcando la respuesta que mejor corresponde a su estado actual de trabajo.

	No, en Absoluto	Un poco más	No más que lo habitual	Mucho más que lo habitual
1. ¿Ha dejado de dormir por preocupaciones?	1	2	3	4
2.- ¿Se ha sentido constantemente tenso?	1	2	3	4
3.- ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?	1	2	3	4
4.- ¿Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria?	1	2	3	4
5.- ¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?	1	2	3	4
6.- ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	1	2	3	4
7.- ¿Ha sentido que no logra resolver sus dificultades?	1	2	3	4
8.- ¿Se ha sentido razonablemente feliz, considerando todas las circunstancias?	1	2	3	4
9.- ¿Ha podido disfrutar las actividades de su vida diaria?	1	2	3	4
10.- ¿Se ha sentido triste y deprimido?	1	2	3	4
11.- ¿Ha perdido confianza en si mismo?	1	2	3	4
12.- ¿Ha sentido que usted no vale nada?	1	2	3	4

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

Estrés fisiológico

A continuación, se le pide que señale con qué frecuencia ha sentido en el último mes los síntomas o molestias que se presentan a continuación. Marque la columna que mejor indique como se ha sentido. Por favor conteste todas las preguntas.

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1.- Dificultad para conciliar el sueño	1	2	3	4
2.- Dificultades para permanecer dormido.	1	2	3	4
3.- Dolores de cabeza.	1	2	3	4
4.- Pérdida del apetito.	1	2	3	4
5.- Aumento del apetito	1	2	3	4
6.- Se cansa fácilmente.	1	2	3	4
7.- Molestias estomacales o digestivas.	1	2	3	4
8.- Le cuesta levantarse en la mañana.	1	2	3	4
9.- Menor capacidad de trabajo.	1	2	3	4
10.- Siente que se ahoga o le falta el aire.	1	2	3	4
11.- Dolor en la región del cuello, hombros o brazos.	1	2	3	4
12.- Dolor de espalda o cintura.	1	2	3	4
13.- Muy sensible o con deseos de llorar.	1	2	3	4
14.- Palpitaciones o que el corazón late más rápido	1	2	3	4
15.- Mareos o sensación de fatiga.	1	2	3	4
16.- Sufre pesadillas.	1	2	3	4
17.- Siente que tiembla (las manos o los párpados).	1	2	3	4
18.- Mentalmente agotado o no puede concentrarse o pensar claramente.	1	2	3	4
19.- Dolor u opresión en el pecho.	1	2	3	4
20.- Impaciente e irritable.	1	2	3	4
21.- Desea que se le deje solo, tranquilo.	1	2	3	4

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del ecuador

Estresores

Indique con qué frecuencia le significan molestia o tensión los siguientes aspectos de su trabajo. Marque la columna que mejor defina su situación.

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1.- Tener que trabajar con materiales.	1	2	3	4
2.- Tener que hacer cosas que son contrarias a mi criterio.	1	2	3	4
3.- No tener información suficiente.	1	2	3	4
4.- Tener demasiado trabajo tanto que falta tiempo para completarlo.	1	2	3	4
5.- Tener que satisfacer o responder a muchas personas.	1	2	3	4
6.- No saber qué opinan y como evalúan mi desempeño mis superiores.	1	2	3	4
7.- No tener autoridad suficiente para hacer lo que se espera de mí.	1	2	3	4
8.- Tener demasiada responsabilidad por el trabajo de otros.	1	2	3	4
9.- Tener que hacer o decidir cosas en que un error sería grave o costoso.	1	2	3	4
10.- No estar suficientemente capacitado para este trabajo.	1	2	3	4
11.- Condiciones físicas de trabajo inadecuadas: ruido, iluminación, temperatura, o ventilación entre otras.	1	2	3	4
12.- Trabajo apremiado por el tiempo y los plazos	1	2	3	4
13.- Mi trabajo perturba mi vida familiar.	1	2	3	4
14.- Mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o sociales que me agraden.	1	2	3	4
15.- Conflictos con compañeros de trabajo.	1	2	3	4
16.- Conflictos con jefes directos o superiores.	1	2	3	4

Estrés laboral y funcionamiento familiar en empleados de una compañía de construcción del Ecuador

Anexo 3: Test de funcionamiento familiar

FF-SIL

Evaluación del funcionamiento familiar según instrumento FF-SIL.

Prueba de percepción del funcionamiento familiar (FF-SIL): a continuación, se presenta un grupo de situaciones que pueden ocurrir o no en su familia. Usted debe clasificar y marcar con una X su respuesta según la frecuencia en que la situación se presente.

La escala tiene diferentes valores de acuerdo con el criterio seleccionado, según se observa en el siguiente cuadro:

	Casi nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Casi siempre
1. Se toman decisiones para cosas importantes de la familia.					
2. En mi casa predomina la armonía					
3. En mi casa cada uno cumple con sus responsabilidades					
4. Las manifestaciones de cariño forman parte de nuestra vida cotidiana					
5. Nos expresamos sin insinuaciones, de forma clara y directa					
6. Podemos aceptar los defectos de los demás y sobrellevarlos					
7. Tomamos en consideración las experiencias de otras familias ante situaciones difíciles					
8. Cuando alguno de la familia tiene un problema, los demás lo ayudan					
9. Se distribuyen las tareas de forma que nadie esté sobrecargado					
10. Las costumbres familiares pueden modificarse ante determinadas situaciones					
11. Podemos conversar diversos temas sin temor					
12. Ante una situación familiar difícil, somos capaces de buscar ayuda en otras personas					
13. Los intereses y necesidades de cada cual son respetados por el núcleo familiar					
14. Nos demostramos el cariño que nos tenemos					