

La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador

Loayza Torres Gustavo Alexander

gloayza4@utmachala.edu.ec

Universidad Técnica de Machala

Machala – Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-0581-4380>

Troya Heras Leidy Yessenia

ltroya2@utmachala.edu.ec

Universidad Técnica de Machala

Machala – Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-4307-9789>

González-Ramón Ernesto Xavier

exgonzalezr@utmachala.edu.ec

Universidad Técnica de Machala

Machala – Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-3194-6195>

Liana Carola Sánchez Cabrera

lcsanchez@utmachala.edu.ec

Universidad Técnica de Machala

Machala – Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-1867-0876>

Resumen

La presente investigación permite conocer desde la óptica del empleado la relación que existe entre la sobrecarga laboral y su incidencia en los niveles de estrés que puedan presentar los empleados de una empresa u organización con la finalidad de comparar los sujetos de estudio fueron divididos en dos grupos los que pertenecen al sector privado y los del sector público, esto con la finalidad de determinar si existe una incidencia por el sector en el que laboran. Los instrumentos usados para la recolección de datos fueron dos el primero que es el Test de sobrecarga laboral el cual consta de 4 preguntas las cuales tienen la finalidad verificar la cantidad de empleados que tienen que laborar más de lo que indica el código de trabajo, el segundo instrumento usado fue el Test de estrés laboral el cual fue una adaptación del creado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) la cual consta de 12 preguntas en las que se usa la escala de Likert para medir los niveles de estrés con los que el empleado labora. El diseño aplicado en la investigación fue de un enfoque cualitativo usando la técnica de la entrevista a empleados de diferentes entidades tanto privadas como públicas. El análisis de los datos permite establecer que los empleados que más están siendo sometidos a sobrecarga laboral son los del sector público por ende son los mismos que presentan altos niveles de estrés permitiendo corroborar que existe una correlación entre la sobrecarga con el estrés.

Palabras clave: *Derecho laboral; sobrecarga laboral; estrés laboral; empleados; salud.*

ABSTRACT

The present investigation allows to know from the perspective of the employee the relationship that exists between work overload and its incidence in the levels of stress that the employees of a company or organization may present with the purpose of comparing the study subjects were divided into two groups. those belonging to the private sector and those of the public sector, this in order to determine if there is an incidence by the sector in which they work. The instruments used for data collection were two, the first being the Work Overload Test which consists of 4 questions which are intended to verify the number of employees who have to work more than what the labor code indicates, the second instrument used was the Work Stress Test, which was an adaptation of the one created by the Mexican Institute of Social Security (IMSS), which consists of 12 questions in which the Likert scale is used to measure the levels of stress with which the employee works. The design applied in the research was a qualitative approach using the technique of interviewing employees of different entities, both private and public. The analysis of the data allows us to establish that the employees who are being subjected to work overload the most are those in the public sector, therefore they are the same ones that present high levels of stress, allowing us to corroborate that there is a correlation between overload and stress.

Key words: Labor law; work overload; work stress; employees; health.

INTRODUCCIÓN

El trabajo no es solo una actividad física si no también mental, las personas realizan esto para lograr mantenerse así mismo y de esta manera poder cubrir las necesidades básicas y económicas, es considerado un factor de producción en la cual se dedican a producir bienes o servicios, es un rol que realiza el humano para poder cumplir una satisfacción económica Palencia (2018).

En Ecuador que un trabajador exceda la jornada laboral no significa que sea más productivo, de acuerdo con el Código de Trabajo, la jornada laboral es de 8 horas diarias es decir 40 horas semanales. Si de lunes a viernes el empleado trabaja más de este lapso, se considerará que está laborando horas suplementarias o extraordinarias.

Por lo antes mencionado es importante indicar que el exceso de horas de trabajo no es beneficioso para los trabajadores, pues genera carga mental que según lo indica Almudever y Perez (2019), es cuando un trabajador tiene que desenvolver su mayor actividad intelectual o esfuerzo mental ya que se encuentra sometido ante la exigencias laborales para así cumplir y desarrollar sus actividades con éxito.

Otro de los problemas que se presentan por exceder las jornadas laborales, es la carga física que a criterio de Castillo y Orozco (2018), es cuando la persona realiza un esfuerzo o actividad física y se encuentra sometida a exigencias laborales, provocando el agotamiento del trabajador lo que conlleva a padecer problemas en la salud.

Por lo anterior es menester indicar que la enfermedad que más afecta a los empleados es el estrés que de acuerdo con Bairero (2017), es un estado tanto mental como físico, producido por muchas situaciones entre ellas se da por largas jornadas de trabajo o sobrecarga laboral, esto puede generar que los empleados presenten cuadros de estrés que afectará a su salud.

El objetivo principal de la siguiente investigación es indicar desde la perspectiva del trabajador la influencia que tiene la sobrecarga laboral en los niveles de estrés y sus afectaciones en la salud. Por lo tanto, los temas a analizar son: Estrés laboral, sus afectaciones, salud ocupacional, derecho laboral y código de trabajo.

Esta investigación presenta una metodología de carácter cualitativa como principal instrumento de recolección de datos se realizará entrevistas, para analizar la relación entre la sobrecarga y estrés laboral con las repercusiones en la salud. Para reforzar estos resultados se emplea el análisis bibliográfico con artículos de revistas indexadas que mencionan los tópicos que se plantean como variables de investigación para dar mayor validez al estudio.

Los primeros vestigios del derecho laboral aparecieron en la antigua Roma, donde los empleadores tenían ciertas obligaciones frente a sus trabajadores que a su vez juraban fidelidad a su dueño, tras la caída de este imperio y en la edad media se comenzó a pensar en el trabajo como una actividad económica y a tomar dimensión de su importancia. El cambio significativo en la forma de abordar la temática del trabajo se dio a partir de la revolución industrial, punto de partida para la toma de conciencia de que la riqueza no se obtendría solamente de la tierra, la industrialización expuso a los trabajadores a condiciones de trabajo riesgosas e insalubres (Gamonal , 2018).

Los inicios de la industrialización como respuesta a la cuestión social, una descripción simplificada de ese proceso es que se produjo en condiciones de explotación de la clase trabajadora, ya que el liberalismo imperante permitió a los empleadores fijar unilateralmente las remuneraciones y las condiciones de trabajo (Patlán Pérez, 2016).

Desde mediados del siglo XIX, el derecho laboral comienza a desarrollarse de manera específica en distintos ordenamientos europeos. En el caso de España, entre 1919 y 1930 se desarrollaron las primeras normas laborales que supusieron un cambio real en la situación de los trabajadores, abordando aspectos como el límite de la jornada diaria, la salubridad de los espacios de trabajo o las primeras normas para prevención de accidentes. El Estatuto de los Trabajadores español llegó en 1980 y se reformuló en 1995 y, desde entonces, se han hecho ajustes para adaptarlo a la situación económica y social del país (Ugarte , 2018).

De acuerdo con Chiriboga et al., (2018) las luchas del movimiento obrero que tomaban las propuestas de abolir la propiedad privada de los medios de producción, el cuestionamiento intelectual a las fórmulas liberales y el convencimiento de las

elites gobernantes sobre la imposibilidad de sostener el sistema capitalista en esas condiciones, determinaron que el Estado burgués cediese paulatinamente a las presiones que recibía y fuese promulgando normas protectoras de los trabajadores que se aplicaban imperativamente, sin que pudiesen ser dejadas de lado por la autonomía de la voluntad de las partes es así que desde mediados del siglo XIX se comenzaron a dictar leyes del trabajo, proceso que recibe un fuerte impulso con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919.

Como expresa Sandoval y De la cruz (2019) el rol del derecho del trabajo se transforma con la creación del estado social de derecho, en este tipo de estado, la legislación laboral se convierte en un instrumento privilegiado para distribuir bienestar social, es bueno recordar que la cuestión social, y por tanto el derecho social, nació ligado a las modalidades así como a consecuencias de la prestación del trabajo asalariado, desde ahí se expande hacía otras áreas de la vida social.

El lograr que el derecho laboral sea una disciplina autónoma es el resultado de luchas de los trabajadores, quienes al trabajar por cuenta ajena muchas veces veía como sus derechos eran vulnerados, sea por no existir una normativa clara o por vacíos jurídicos, porque los empleadores contrataban personal sin importar cuántas horas trabajaban, las condiciones de higiene, seguridad y qué beneficios obtenían al finalizar una relación laboral (Antezana, 2019) .

De acuerdo con Martínez et al., (2017) el derecho se inspira en postulados de justicia que constituyen el ordenamiento normativo e institucional que regula la conducta humana en sociedad. La base del derecho son las relaciones sociales, las cuales determinan su contenido y carácter. Dicho de otra forma, es un conjunto de normas que permiten resolver los conflictos en el seno de una colectividad.

Los derechos humanos están estrechamente relacionados con la dignidad de la persona frente al Estado, en este sentido, el poder público no puede ser utilizado lícitamente para ofender los atributos inherentes a las personas y debe ser un vehículo para que la sociedad viva con dignidad, en consecuencia, el ser humano tiene derechos frente al Estado, que a su vez está obligado a respetar, garantizar y satisfacer sus denominados derechos humanos (Guzmán & Abreo , 2017).

El estrés a criterio de Platan (2019), es un estado no específico de la persona que puede darse por distintas situaciones en especial por encontrarse en un entorno social desagradable, provocando a largo tiempo problemas en la salud, presentando diferentes síntomas a nivel muscular y cardiaco.

Existen diferentes tipos de estrés los cuales son:

1. Estrés laboral

Según lo indica Espinoza et al.. (2018) el estrés laboral es una reacción emocional de las personas que puede llegar a presentarse por diferentes acontecimientos, que pueden ser de índole social o personal, provocando una reacción inmediata en el organismo y a su vez produciendo una sobrecarga de tensión, dando como resultados problemas de salud o alteraciones que impedirán que la persona realice las actividades de manera eficiente.

2. Laboral asistencial

Surge cuando un empleado experimenta un fuerte cansancio emocional, una elevada despersonalización y un bajo rendimiento en el trabajo; el cansancio emocional se refiere a la sensación de agotamiento mental es decir ya no puede dar más de sí mismo y cae en el conformismo de no querer progresar en la empresa (Kewy & Charria, 2017).

3. Estrés de rol

Como lo indica Orgambidez et al.. (2017), el estrés de rol se ha mostrado como uno de los más importantes riesgos psicosociales en el trabajo, dado su impacto sobre la salud además del bienestar de las personas se lo categoriza como un estrés crónico que afecta directamente de manera física y psicológica, ya que puede frustrar a la persona por diferentes acontecimientos entre ellos por no obtener resultados esperados.

Las afectaciones del Estrés se pueden presentar en dos ámbitos los cuales son:

a) Afectaciones a nivel individual

De acuerdo con Silva et al., (2020) determinan que existen varios factores que afectan a las personas de diferentes maneras, en muchos de los casos esto se presenta en base a la personalidad correlacionándola con el nivel de autoestima que puede presentarse, estas afectaciones pueden acarrear problemas en el núcleo familiar, así como en las relaciones sociales en algunos de los casos las consecuencias pueden ser:

- Autoestima: Cuando un empleado presenta altos niveles de estrés va a provocar que su autoestima sea baja, no tenga la capacidad de desarrollar actividades y siempre piense que va a fracasar.
- Cosmovisión negativa: Es cuando el empleado se siente solo y los problemas lo abruma, piensa que todo va a salir mal antes de intentar.
- Pérdida de habilidades: Cuando un empleado está estresado no podrá realizar su trabajo sentirá que no cuenta con las habilidades necesarias para el desarrollo de las actividades.

b) Afectaciones a nivel organizacional.

Según indican Díaz et al.. (2019), el estrés laboral es causado por la interacción entre el trabajador y su ámbito laboral, en las que las exigencias del ambiente sobrepasan la capacidad de respuesta del trabajador, produciendo en él, la pérdida de control y la generación de un mal clima organizacional.

Para Piligua y Arteaga (2019), nos indica que para que un empleado trabaje de manera eficaz es necesario que se encuentre con un entorno laboral agradable, caso contrario si existe un mal ambiente laboral el trabajador puede enfermarse con más frecuencia llegando a tener poca motivación, esto provocará que sea menos productivo incidiendo en la entidad donde trabaja reduciendo los niveles de productividad de la empresa.

En lo que confiere a salud ocupacional según lo estipulado en Constitución de la República del Ecuador (2008), se establece en el Art.326 en su numeral 5 que el estado debe de garantizar que las personas desarrollen sus labores en un ambiente propicio y que garantice la salud de los colaboradores.

Como lo plantean Salazar et al.. (2020) la salud ocupacional es el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus actividades, esto se logra mediante la prevención, control de riesgos y la adaptación del trabajo. Si bien la definición de salud ocupacional varía entre diferentes autores, las condiciones y el ambiente de trabajo son factores que permiten otorgar seguridad al trabajador.

Para conseguir que los empleados estén seguros en su lugar de trabajo se debe:

- Periódicamente evaluar los puntos en los que el empleado podría correr peligro.
- Analizar el medio en el que se desenvuelve el empleado para la realización de sus actividades y garantizar que cuente con los medios para proteger su salud.
- Brindar capacitaciones al personal sobre las normas de cuidado de la salud.
- Crear un reglamento en base a controlar la seguridad en el trabajo.

Exceso de rendimiento laboral aumenta los niveles de producción con el menor costo posible este es el anhelo de las empresas modernas, pero esto puede presentar una gran problemática debido que exponer a los trabajadores a cargas intensas puede ser contraproducente afectando de manera directa en los hogares de los empleados, esto quiere decir que si el empleado regresa extenuado no podrá compartir con su familia generando problemas de índole conyugal que en un periodo de tiempo terminará por afectar a la empresa (Carvajal & Hermosilla, 2011).

Está comprobado que un trabajador que presente estrés no solo afectará su rendimiento personal sino también a la organización, dentro de esto podemos tomar por ejemplo el dicho “una manzana podrida, pudre a las demás” esto se puede aplicar en las organizaciones pues un trabajador estresado va a molestar al resto de trabajadores creando tensión dentro de la organización por tal razón es importante contar con pausas y descansos para que los empleados puedan relajarse.

Como lo expresa Martin (2017), para un empleado que desgasta gran parte de energía en desarrollar una tarea es de suma importancia contar con tiempos de descanso, en la actualidad las empresas están tomando un rumbo basado en el desarrollo tecnológico lo cual obliga a los empleados a dar su máximo potencial.

La satisfacción de los colaboradores de la organización es vital para su correcto funcionamiento de acuerdo con Sánchez y García (2017) este aspecto es de gran relevancia para la alta dirección, debido a que si el empleado está acorde con la organización será fiel a la misma, pero va a depender esta satisfacción al nivel de rotación en las cargas horarias y los descansos que brinden.

De acuerdo al Código de Trabajo (2012) establece sobre las pausas y descansos lo siguiente:

Las jornadas de trabajo establecidas en la ley es de lunes a viernes, los fines de semana serán considerados como días de descanso, también se considera descanso obligatorio los feriados establecidos por el gobierno. Cabe recalcar que el empleador no podrá obligar ni mucho menos exigir al empleado a que realice algún tipo de trabajo en sus días de descanso.

Las personas que se vean en la obligación de laborar los fines de semana el empleador deberá brindar la remuneración debida, pero también tendrá que indicar que la empresa necesita de sus servicios porque se encuentra bajo algún tipo de amenaza o cuando las actividades de producción no puedan ser paralizadas por la naturaleza del producto.

El descanso de los trabajadores tiene una remuneración íntegra es decir que los fines de semana y feriados según lo establecido por la ley deberán ser cancelados en su totalidad; en el caso de los trabajadores de destajo se tomará en cuenta el promedio de remuneración devengado que estos tienen de los días laborables es decir de lunes a viernes.

Se tiene que ser consecuente que contar con un empleado que produzca en su máxima capacidad es positivo, pero se debe tener cuidado de no llegar al punto de workaholism o también denominado persona adicto al trabajo, como lo indica Reig y

Cabarcos (2020) el tener un trabajador que padece de este síndrome puede llegar a ser contraproducente debido a que genera un mal ambiente laboral.

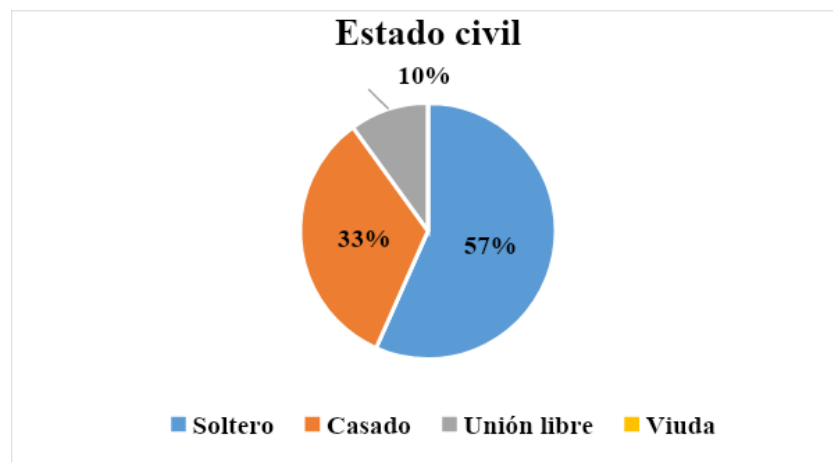
De acuerdo con Robazzi et al., (2010) los principales síntomas del exceso laboral es que el empleado aplaza su horario de alimentación o en algunos casos no se alimentan con la finalidad de continuar trabajando y cumplir las tareas asignadas. Esto tendrá una afectación directa en sus niveles de producción pues está comprobado que el empleado que no se alimenta no podrá concentrarse de manera adecuada.

METODOLOGÍA

La metodología aplicada en el presente estudio es descriptiva que de acuerdo a Ortega (2017), es un método que como su nombre lo indica permite describir las características de un objetivo concreto; el enfoque que se le brindó a la investigación es cualitativo que de acuerdo con Troncoso y Amaya (2017) permite que al sujeto de estudio se lo exponga a una conversación con la finalidad de responder al qué, porque y como se dan determinados acontecimientos; la técnica aplicada para la recolección de datos fue la entrevista realizadas por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia en la que se tomó como referencia 15 empleados del sector privado y 15 del sector público. Como instrumento de recolección de datos se adaptó el "Test de estrés laboral" realizado por IMSS para medir niveles de estrés y se elaboró un Test para medir la sobrecarga laboral, para reforzar la teoría se recopiló información de datos secundarios en bases científicas indexadas como Redalyc y Scielo usando conectores como estrés laboral, derecho laboral obtenidas de los últimos 5 años para dar sustento teórico al estudio.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

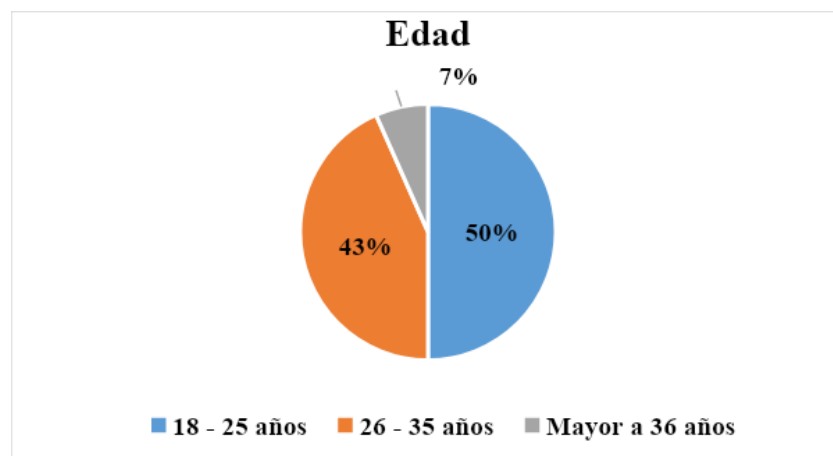
Figura 1. Estado civil



Fuente: Elaboración propia.

Del total de las personas entrevistadas con respecto a la sobrecarga laboral se obtuvo como resultado que la mayoría de los entrevistados representados por un 57%, son soltero/as, es decir no se han comprometido de manera formal por tal razón es posible que la sobrecarga laboral no representa graves problemas en su vidas cotidianas, a diferencia de los otros estados civiles tales como el casado que está representado por un 33% y los de unión libre representados por un 10%, estos cuentan con compromisos u obligaciones dando como resultado pueda afectar de manera más directa la sobrecarga.

Figura 2. Rango de edad



Fuente: Elaboración propia.

En la pregunta 2 podemos resaltar que el 50% del total de entrevistados tienen edades comprendidas entre 18 – 25 años por tal razón se mantienen activos tanto física como mentalmente para realizar las actividades laborales en comparación de las otras edades comprendidas tales como 26-35 años representado por 43% y mayores de 36 años representado por el 7% cuentan ya con un desgaste mental y físico en la cual puede afectar mucho la sobrecarga laboral.

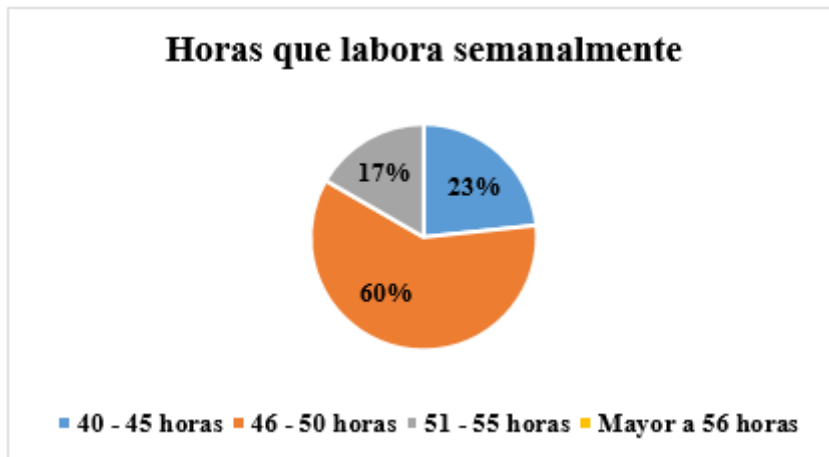
Figura 3. Tiempo empleado en la organización



Fuente: Elaboración propia.

Considerando el total de las personas entrevistadas una vez realizada la tabulación de las respuestas otorgadas nos refleja que un 33% tiene entre 1 a 3 años laborando, esto podría ser determinante puesto a que los niveles de estrés aún no pueden reflejarse en comparación con las personas que llevan más años, las personas que llevan laborando entre 4 a 7 años están representadas por un 40%, como otro resultado tenemos con un 17% por los que llevan menos de un año y finalmente tenemos con un 10% colaboradores que llevan en las organizaciones más de 8 años.

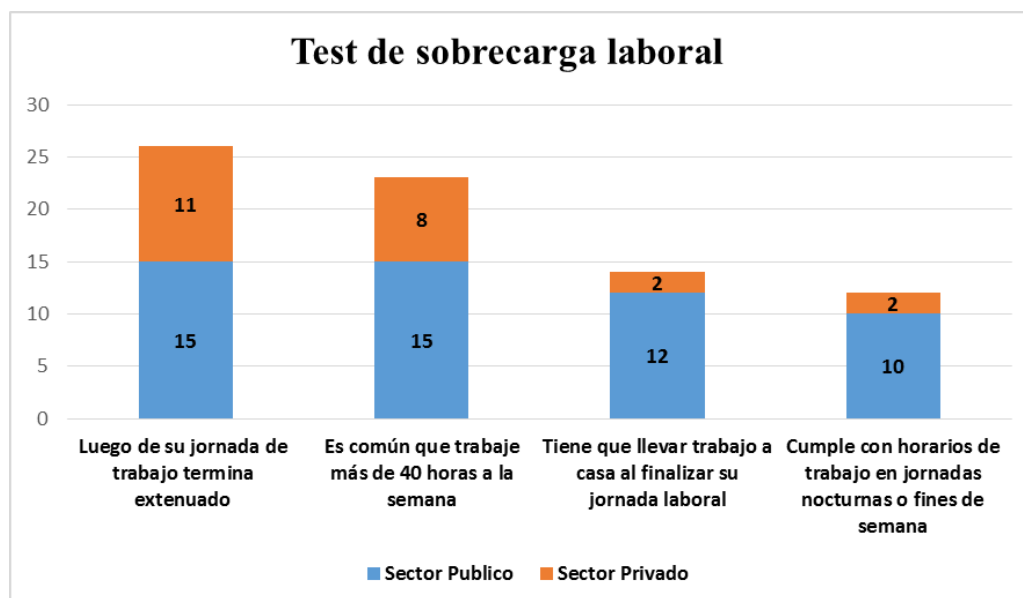
Figura 4. Horas de trabajo semanal



Fuente: Elaboración propia.

Es importante mencionar que el número de horas laboradas por el empleado de manera semanal es un factor importante a considerar al momento comprobar si existe sobrecarga laboral es por esto que en base a las entrevistas realizadas se obtuvo que el 60% labora entre 46 – 50 horas, seguidos con un 23% por trabajadores que cumplen un horario semanal de 40 – 45 horas y finalmente se tiene con un 17% personas que cubren un horario entre 51 – 55 horas.

Figura 5. Test de sobrecarga laboral



Fuente: Elaboración propia.

Es importante mencionar que el universo de la entrevista fue de 30 personas las cuales fueron divididas según el sector en el que laboran, el instrumento de recolección es de autoría de los investigadores realizadores del presente estudio.

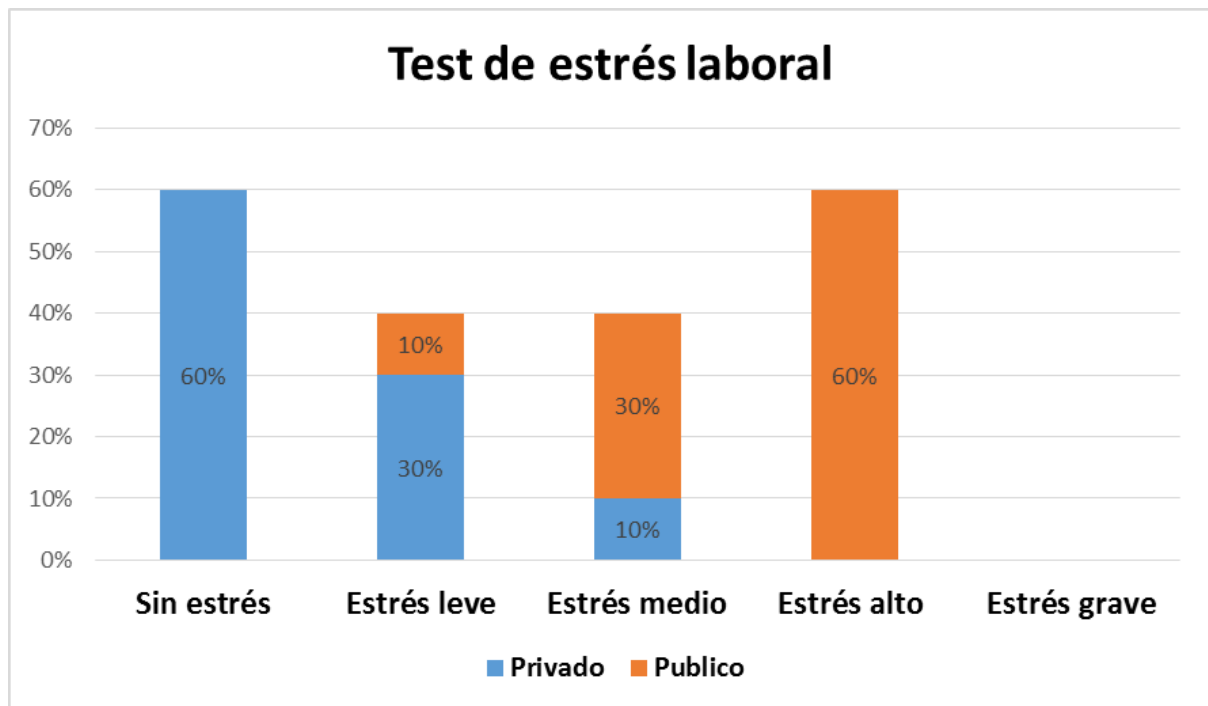
En la primera pregunta realizada sobre si al finalizar la jornada de trabajo terminan extenuados los entrevistados coincidieron sin importar el sector en el que laboran, pues todos coincidieron que terminan cansados cada que regresan a sus hogares.

En la segunda pregunta realizada sobre la regularidad con la que tienen que trabajar más de 40 horas semanales se observa que el total de empleados entrevistados del sector público considera que sus horarios de trabajo comúnmente superan a los consultados; en comparación con el sector privado que de 15 trabajadores consultados solo 8 indican que sus horarios por lo general son superiores. Esto nos da a entrever que la sobrecarga laboral está más decantada hacia el sector público.

En la tercera pregunta realizada sobre si el empleado tiene que llevar trabajo a la comodidad del hogar una vez finalizada la jornada de trabajo, se observa que en el sector público 12 de los entrevistados tienen que llevar trabajo a sus hogares o por lo menos indicaron que tiene que estar pendientes por si los necesitan en cualquier momento, es importante recordar que entre los entrevistados del sector público están docentes, enfermeras, miembros de la policía nacional y de la comisión de tránsito. Por otra parte, en el sector privado solo 2 de los entrevistados indicaron que tienen que llevar trabajo a casa.

Como cuarta pregunta se consultó que, si tienen que cumplir con horarios nocturnos, del total de entrevistados del sector público 10 indicaron que cumplen estos horarios en turnos rotativos y por otra parte 2 empleados del sector privado indicaron que en ocasiones tiene que laborar por las noches.

Figura 6. Test de estrés laboral



Fuente: Test de estrés laboral realizado por Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2016)

Es menester indicar que los entrevistados fueron divididos en base al sector en el que laboran, se puede observar en los resultados que los niveles de estrés presentes por parte de los empleados del sector público se obtuvieron que en su gran mayoría con un 60% cuentan con un estrés alto, seguidos con 30% en estrés medio y tan solo el 10% con estrés leve.

Por otra parte, el sector privado una vez culminado el test, los niveles que presentaron fueron con 60% sin estrés, seguido con 30% que contaron con estrés leve y tan solo un 10% con estrés medio.

CONCLUSIONES

Con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados en la investigación se determina que existe una correlación entre los entrevistados que presentaron sobrecarga y estrés laboral, se puede evidenciar que existe una clara tendencia en el que el sector público que presenta un mayor índice de sobrecarga laboral, puesto a que la mayoría de los entrevistados de este sector coincidieron en el primer test y los niveles de estrés laboral por parte de este sector nos permiten corroborar la teoría de que si el empleado es sometido a horarios de trabajo extenuantes presenta altos niveles de estrés.

Por lo antes mencionado podemos concluir que la sobrecarga laboral conlleva a que se presenten afectaciones fuertes a la salud del empleado tales como: tensiones musculares, dificultades para dormir, disminución de apetito, cansancio, etc. De acuerdo al test de estrés laboral realizado hacia los trabajadores del sector público y privado, se obtuvo como resultado que existe un nivel de estrés alto en el área pública debido a que realizan largas jornadas de trabajo, seguido de un nivel de estrés medio que abarca de igual manera en su mayoría el sector público y el sector privado en minoría.

Para culminar en base al análisis jurídico de las normativas establecidas en Ecuador indican que los empleados deben laborar de lunes a viernes 8 horas diarias es decir deben cumplir con 40 horas semanales y los fines de semana son de descanso obligatorio según lo estipulado para evitar que los empleados tengan problemas de salud por la sobrecarga y estrés laboral, la normativa ecuatoriana en si busca garantizar que los empleados cumplan con las jornadas de trabajo establecidos dentro del marco de la ley.

BIBLIOGRAFÍA

- Almudever, L., & Perez, I. (2019). La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 1-23. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n1/1988-348X-ene-13-01-e1315.pdf>
- Antezana, P. (2019). Historia del derecho laboral. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 67-78. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v5n5/v5n5_a07.pdf
- Bairero, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Revista Médica. Granma*, 971-982. Obtenido de <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054>
- Calderon, G., Merino, C., Juarez, A., & Jimenez, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *ORIGINALES BREVES*, 123-127. doi:10.12961/aprl.2018.21.03.2
- Carvajal, R. R., & Hermosilla, S. d. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006
- Chiriboga Izquierda, H., Jimenez Franco, E., & Toscanini Sequeira, P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista universidad y sociedad*, 10(1), 226-231. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100226
- Constitución de la Republica de Ecuador. (2008). *Articulo 326 [Numeral 5]*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Díaz, F., Guevara, S., & Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV-HACER*, VIII(1), 31- 43. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5217/521758809014/521758809014.pdf>
- Espinoza , A., Pernas , I., & González , R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, XVIII(3), 766-717. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000300697&lang=es

- Gamonal , S. (2018). Fundamentos de Derecho laboral. *Ius et Praxis*, 659-666. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122008000200021
- Guzmán , A., & Abreo , C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum Empresarial*, XXII(2), 5-30. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>
- IMSS. (16 de Diciembre de 2016). *Instituto Mexicano del Seguro Social*. Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/Test-Estres-Laboral.pdf>
- Kewy , P., & Charria, V. (21 de Diciembre de 2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, XX(1), 46-52. doi:<https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Martin, O. (Diciembre de 2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. especial referencia al caso español. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(25), 5-35. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429652789001.pdf>
- Martínez, B., Cote, Ó., Dueñas, Z., & Camacho, A. (Diciembre de 2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*(48), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/851/85152301002.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2012). *Código de trabajo*. Quito. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Orgambídez, A., Moura, D., & Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, XXXV(1), 259-278. doi:<http://dx.doi.org/http://doi.org/10.18800/psico.201701.009>
- Ortega, G. (10 de Julio de 2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, VIII(2), 146. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=361353711008>
- Palencia, F. (2018). Trabajo sustentable y saludable en un entorno cambiante: ¿Cuál es el papel y los aportes de la Salud Pública? *Programa de*

Posgrado en Salud Pública, 2297-230. doi:
10.1590/1413-81232020256.16462018

Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>

Piligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XXX(1), 1-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Platan, J. (2019). ¿Que es el estres laboral y como medirlo? *Avenida Universidad 3004*, 35(1), 156-184. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>

Reig, A., & Cabarcos, A. (Noviembre de 2020). El impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*(17), 3-24. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5819/581963108001/>

Robazzi, M., Chaves, M., Marchi, R., Almeida, L., Oliveira, I., & Pedrão, J. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192010000100009

Salazar, P., Benavides, F., Ruiz, M., García, A., & Silva, M. (2020). La salud ocupacional en Ecuador: una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en América Latina. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45. doi:<https://doi.org/10.1590/2317-6369000010019>

Sánchez, M., & García, M. (Junio de 2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, XXII(2), 161-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Sandoval, H., & Delacruz, G. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Prolegómenos*, XXII(44), 11-34. doi:10.18359/prole.3101

Silva, M., López, J., & Columba, M. (2020). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Investigación y Ciencia*, XXVIII(79), 76-83. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/674/67462875008/67462875008.pdf>

Troncoso, C., & Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, LXV(2), 329-332. doi:<http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>

Ugarte, J. (2018). El concepto legal de empresa y el derecho laboral: cómo salir del laberinto. *Revista chilena de derecho privado*, 185-213. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-80722013000100005&lng=pt&nrm=iso