

Assessment of work-related stress among employees of a construction company in the city of Cuenca, Ecuador

Evaluación del estrés laboral en los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Cuenca, Ecuador

Autores:

Vélez-Andrade, Carolina del Carmen
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca – Ecuador

 Carolina.velez.86@est.ucacue.edu.ec
 <https://orcid.org/0009-0006-4721-0824>

Martinez-Vega, Augusto Polibio
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Docente
Cuenca – Ecuador

 amartinez@ucacue.edu.ec
 <https://orcid.org/0000-0002-9680-0920>

Fechas de recepción: 13-MAR-2026 aceptación:28-MAR-2026 publicación: 31-MAR-2026

 <https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>
<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

Dentro del mundo laboral, específicamente en las actividades de construcción uno de los mayores riesgos psicosociales que afectan el estado de salud física y mental de los trabajadores es el estrés laboral, ya que este tipo de actividades siempre se a caracterizado por alta demanda de esfuerzo físico, trabajo bajo presión y cumplir tiempos de entrega.

El objetivo del estudio es evaluar los niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora en la ciudad de Cuenca. Para ello, se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo. Se aplico una encuesta estructurada en el transcurso de su jornada laboral, los datos fueron tratados y analizados con la prueba estadística de Alfa de Cronbach, y el programa de análisis Minitab.

Los resultados fueron un 26 % de los participantes percibe altos niveles de estrés, y el 35 % identifica una alta carga laboral. Gran parte de los participantes percibe favorablemente respecto al área de trabajo y satisfacción laboral.

Se identificó que el estrés en el área constructora es importante asociada principalmente a la carga laboral. Sin embargo, el estrés laboral en dicho sector es multifactorial, por ello se sugiere estrategias organizacionales de prevención y monitoreo continuo.

Palabras clave: Estrés laboral; Sector construcción; Riesgos psicosociales; Satisfacción laboral; Carga laboral

Abstract

Within the world of work, specifically in construction activities, one of the greatest psychosocial risks affecting the physical and mental health of workers is work-related stress, as this type of activity has always been characterized by high physical demands, working under pressure, and meeting deadlines.

The objective of the study is to evaluate the levels of work-related stress in workers at a construction company in the city of Cuenca. To this end, a quantitative, cross-sectional, and descriptive study was conducted. A structured survey was administered during the workday, and the data were processed and analyzed using Cronbach's alpha statistical test and the Minitab analysis program.

The results showed that 26% of participants perceive high levels of stress, and 35% identify a high workload. Most participants had a favorable perception of their work environment and job satisfaction.

It was identified that stress in the construction industry is significantly associated with workload. However, work-related stress in this sector is multifactorial, and therefore organizational strategies for prevention and continuous monitoring are suggested.

Keywords: Work-related stress; Construction sector; Psychosocial risks; Job satisfaction; Workload

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) establece al estrés laboral como uno de los principales problemas o factores de riesgo dentro del mundo laboral (Organización Mundial de la Salud, 2022). Elementos agravantes a este hecho que ocurre principalmente en América Latina es el aumento de demanda y la precarización de las condiciones laborales ha propiciado un caldo de cultivo para el incremento de riesgos psicosociales especialmente en el área de construcción.

Realizando una breve revisión del estado del arte podemos encontrar que el modelo demanda control de Karasek establece que el estrés laboral aparece cuando hay una gran demanda psicológica con un bajo control de las actividades laborales, conjuntamente en el modelo esfuerzo recompensa establecido por Siegrist establece que al existir un desequilibrio entre el esfuerzo realizado versus la recompensa recibida es un foco de generación de estrés (Johanna Sundqvist et al., 2017)

Desde una perspectiva teórica existen modelos para explicar el estrés laboral:

Modelo Demandas–Recursos Laborales (JD-R). Postula que las demandas de trabajo como; la carga de trabajo, presión de tiempo, clima de seguridad exigente agotan la energía y elevan el estrés, mientras que los recursos como; autonomía, apoyo, feedback amortiguan dichos efectos y sostienen el desempeño. En el ámbito de la construcción, el alta carga laboral y recursos desbalanceados predisponen a mayor estrés (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2023).

Modelo Demanda–Control–Apoyo (DCS). En los últimos años este modelo ha sido uno de los más influyente en el ámbito de la salud ocupacional, este modelo plantea la relación entre la demanda, control y apoyo laboral de esta manera el riesgo aumenta cuando coexisten altas demandas, bajo control y bajo apoyo (Portoghese et al., 2020).

Modelo Esfuerzo–Recompensa (ERI). El desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas tales como el salario, reconocimiento, o la estabilidad laboral, se asocia con mayor estrés, deterioro de salud y componentes del burnout; estudios recientes refrendan su utilidad explicativa en ámbitos laborales. (Alvarado et al., 2021; Tirado et al., 2022)

Las actividades relacionadas al mundo de la construcción siempre se han caracterizado por demandar un alto esfuerzo físico, exposición a ambientes adversos, presión por el cumplimiento de metas y por ende a la exposición constante de riesgos laborales propios de la actividad, es por ello y en base a numerosos estudios alrededor del mundo establecen que los trabajadores del mundo de la construcción sufren mayores niveles de estrés en comparación a otras actividades económicas (Golshid Gilani et al., 2022; Gómez-Salgado et al., 2023; Winkler et al., 2024).

El sector de la construcción al momento es uno de los sectores económicos y productivos más importantes en el mundo y de la misma manera es uno de los sectores que tiene largas jornadas laborales, presión laboral, riesgos físicos, presión en la producción, poco apoyo y, en algunos casos la incertidumbre o precariedad laboral. Estudios recientes indican que el estrés en el área de la construcción se asocia a características demográficas, factores organizacionales condiciones institucionales, que podría afectar de forma diferenciada a grupos específicos (Selcuk & Gundes, 2025; Gómez-Salgado et al., 2023).

De la misma manera, según Ling se ha observado la relación entre los factores conflicto trabajo–familia y lesiones laborales asociadas con el estrés. Otro aspecto relevante es la exposición a condiciones ambientales tales como; ruido constante, calor extremo o lluvias prolongadas, vibraciones, polvo. Estos factores normalmente son clasificados como riesgos físicos, sin embargo, su exposición prolongada puede llegar a ser un estresor crónico, y así podrían llegar a potenciar la fatiga mental y física. Investigaciones recientes en trabajadores en el área de la construcción han asociado las condiciones laborales exigentes con mayor prevalencia de síntomas de ansiedad, depresión y estrés (Ling et al., 2025).

En Ecuador existen normativas de seguridad y salud ocupacional, que es regulado por el Ministerio de Trabajo contando con un sustento normativo y técnico, además de establecer las herramientas para la evaluación, control y análisis de los riesgos psicosociales. Además, el acuerdo ministerial dispone a los empleadores la elaboración de un protocolo interno de prevención/erradicación de discriminación, violencia y acoso laboral, en aquellas empresas que cuenten con más de 10 trabajadores implementen formalmente el programa de prevención de riesgos psicosociales (Ministerio del Trabajo del Ecuador [MDT], 2025).

En la ciudad de Cuenca existe limitada evidencia publicada de empresas constructoras, por esta razón la importancia del presente artículo ya que permitirá caracterizar al estrés laboral en un contexto local. Y así conocer de una manera no general, pero si en este caso específico la situación de los trabajadores del rubro de la construcción, con ello nos orientara las medidas preventivas alineada a la normativa ecuatoriana e instrumentos internacionales vigentes (ILO, 2022; WHO, 2022).

Material y métodos

Se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, alcance descriptivo y corte transversal en una empresa constructora de la ciudad de Cuenca, Ecuador. Este diseño permitió analizar las características de las variables en un momento determinado, sin manipulación de las mismas, con el propósito de describir la percepción de los trabajadores respecto a condiciones laborales asociadas al área de trabajo, carga laboral, satisfacción y estrés laboral.

El universo de estudio estuvo conformado por 54 trabajadores, incluyendo tanto personal operativo como administrativo. Considerando el tamaño reducido de la población, se aplicó un muestreo censal, lo que permitió incluir a la totalidad de los trabajadores en el estudio, eliminando el error muestral y garantizando una representatividad completa de la población analizada. Esta decisión metodológica fortalece la validez interna del estudio y permite una caracterización más precisa de las condiciones laborales en la organización.

La recolección de datos se efectuó mediante la aplicación de una encuesta estructurada, diseñada bajo el formato de escala tipo Likert de cinco niveles, donde 1 corresponde a “totalmente en desacuerdo” y 5 a “totalmente de acuerdo”. El instrumento se organizó en dimensiones clave relacionadas con el área de trabajo, la carga laboral, la satisfacción laboral y el estrés laboral, permitiendo abordar de manera integral los factores psicosociales y organizacionales presentes en el entorno laboral.

Previamente a su aplicación, el instrumento fue sometido a un proceso de validación de contenido mediante juicio de expertos, con el fin de garantizar la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems en relación con los constructos evaluados. Posteriormente, se evaluó la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente alfa de Cronbach, el cual permitió determinar el grado de consistencia interna de las escalas utilizadas. Valores elevados de este coeficiente indican una adecuada homogeneidad entre los ítems y, por tanto, una medición confiable de las variables de estudio.

El proceso de recolección de datos se realizó respetando principios éticos fundamentales, garantizando la confidencialidad de la información, el anonimato de los participantes y la participación voluntaria mediante consentimiento informado. Asimismo, se explicó a los trabajadores el objetivo del estudio y la importancia de su colaboración, asegurando que los datos recolectados serían utilizados exclusivamente con fines académicos y de mejora organizacional.

Para el análisis de los datos, se emplearon técnicas de estadística descriptiva, incluyendo frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central y dispersión, lo que permitió caracterizar las variables estudiadas y establecer patrones de comportamiento dentro de la población. Este enfoque analítico es coherente con el diseño descriptivo del estudio, orientado a la comprensión de la realidad laboral sin establecer relaciones causales.

Finalmente, en cuanto a la presentación del documento, el texto fue elaborado conforme a los lineamientos académicos establecidos, utilizando fuente Times New Roman, tamaño 12 puntos, alineación justificada e interlineado de 1,15, garantizando uniformidad y claridad en la estructura del contenido.

Resultados

Una vez analizado los datos de estudio se pudo observar en los siguientes resultados, las condiciones sociodemográficas de los sujetos a estudio, el cual se conformó con 54 participantes.

En la Tabla 1 se presenta la distribución de edades de los participantes de estudio en donde se observa que el 50% corresponde al rango de 21 a 30 años.

Tabla 1
Distribución de edades de los participantes del estudio

Rango de edad	Participantes	Porcentaje (%)
21-30	27	50,00%
31-40	17	31,48%
41-50	5	9,26%
<20	4	7,41%
>50	1	1,85%
Total	54	100,00%

Tabla 1
 Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 2 se observa la distribución de los participantes por género, donde se obtiene que 79.63 % de los participantes son del género masculino.

Tabla 2
 Distribución de los participantes según género

Genero	Participantes	Porcentaje (%)
Masculino	43	79,63%
Femenino	11	20,37%
Total	54	100,00%

Fuente: Elaboración Propia.
 En la Tabla 3 se observa la distribución de los participantes por su nivel de instrucción, donde se evidencia que el 40.74 % de los participantes poseen instrucción universitaria.

Tabla 3
 Nivel de instrucción de los participantes

Instrucción	Participantes	Porcentaje (%)
Universitaria	22	40,74%
Secundaria	21	38,89%
Posgrado	7	12,96%
Primaria	2	3,70%
Técnico	2	3,70%
Total	54	100,00%

Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 4 se obtuvo la distribución de los participantes por su estado civil en donde el 64.81% de los participantes son solteros.

Tabla 4
 Estado civil de los participantes

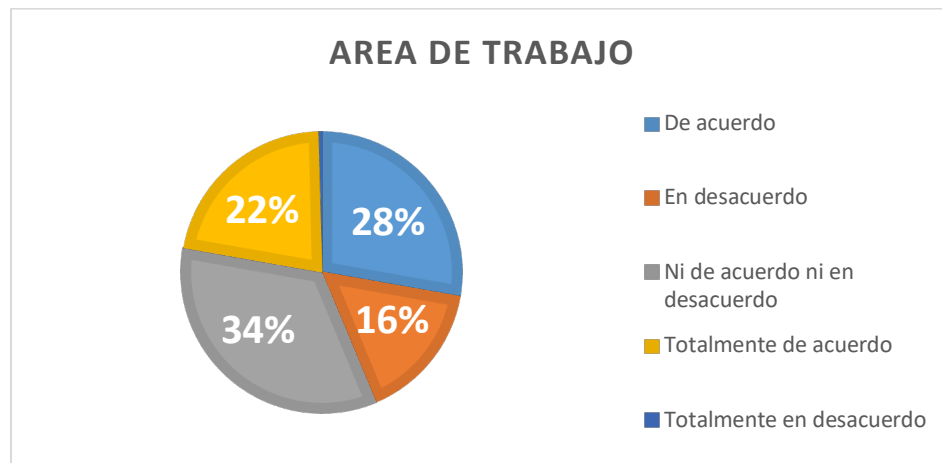
<i>Estado Civil</i>	<i>Participantes</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Soltero</i>	35	64,81%
<i>Casado/Unión</i>	18	33,33%
<i>Divorciado</i>	1	1,85%
<i>Total</i>	54	100,00%

Fuente: Elaboración Propia.

Al proceder con el análisis de los datos de la dimensión área de trabajo obtenemos que el 34 % de las participantes consideran que su área de trabajo no representa un factor significativo en la generación de estrés laboral, mientras que el otro 28% considera que tiene una adecuada área de trabajo

Figura 1

Distribución de la percepción del área de trabajo de los participantes

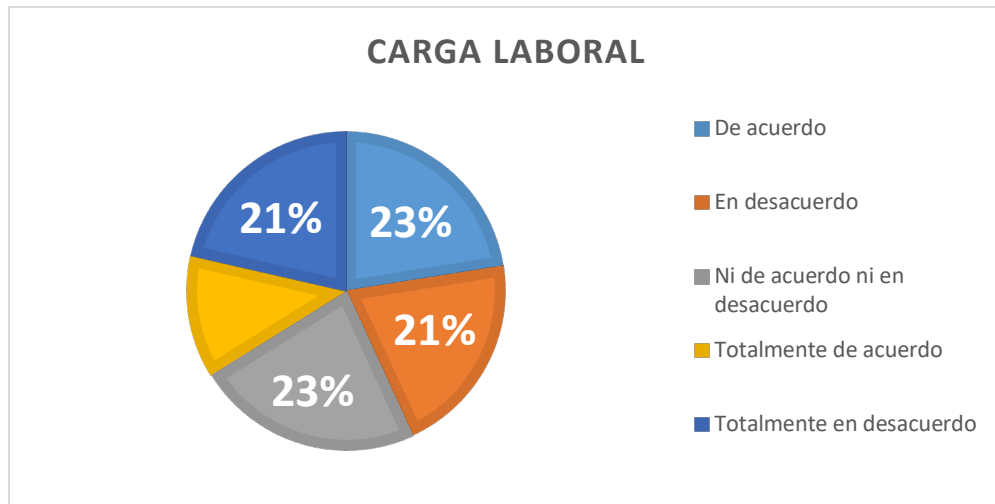


Fuente: Elaboración Propia.

En otra dimensión de estudio la percepción de la carga laboral se obtiene que el 35 % de los participantes si consideran estar trabajando con una alta carga laboral, mientras, mientras que un 23% no la afecta la carga laboral y un 21% considera no considera que tenga una excesiva carga laboral.

Figura 2

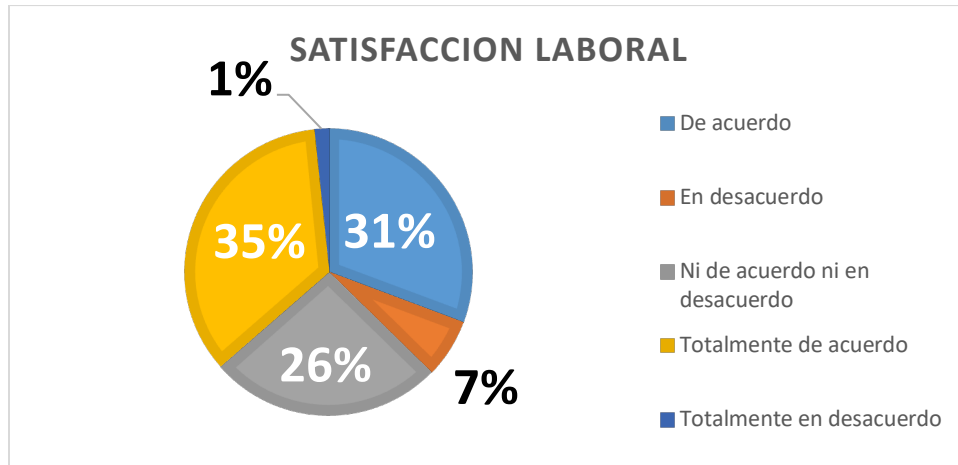
Distribución de la percepción de la carga laboral de los participantes



Fuente: Elaboración Propia.

De acuerdo a la dimensión de satisfacción laboral se obtuvo que el 31 % de los participantes consideran que están satisfechos laboralmente mientras que un 35 % consideran estar totalmente de acuerdo es decir totalmente satisfecho con su trabajo.

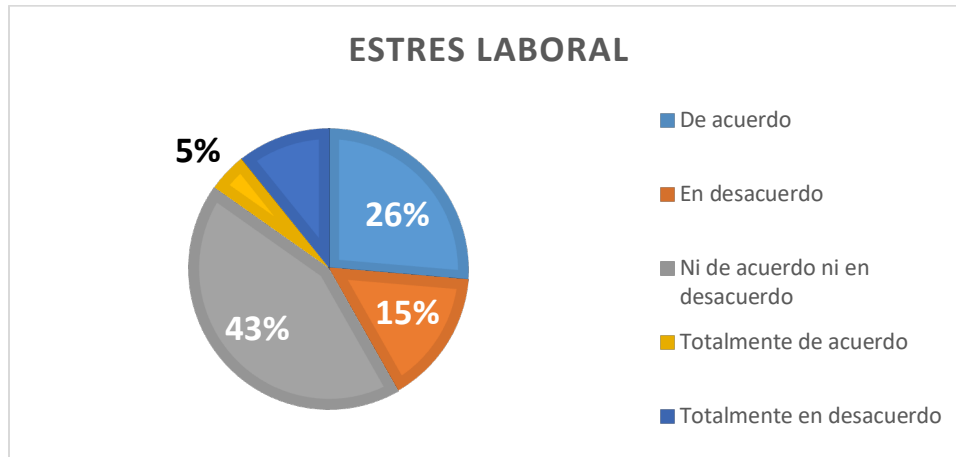
Figura 3
Distribución de la Satisfacción laboral en la muestra estudiada



Fuente: Elaboración Propia.

El análisis de la dimensión de estrés laboral obtenemos que el 43 % de los participantes no les afecta el estrés laboral, mientras que un 26 % percibe que están laborando con un alto nivel de estrés laboral.

Figura 4
Distribución de estrés laboral percibido por los participantes



Fuente: Elaboración Propia.

Finalmente, para analizar la confiabilidad del instrumento aplicado en el presente estudio se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach el mismo que arrojó un resultado de 0,8699, lo que indica una adecuada consistencia interna y respalda la validez del instrumento utilizado para la medición de las variables estudiadas.

Discusión

En este estudio se analizó el comportamiento en cuatro dimensiones; área de trabajo, carga laboral, satisfacción y estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Cuenca, en donde se logró evidenciar patrones relevantes para la comprensión de los riesgos psicosociales en el sector de la construcción.

En la dimensión área de trabajo, los resultados demostraron que el 34 % de los participantes considera que su área laboral no representa un factor significativo para la generación de estrés, en tanto que el 28 % manifiesta que disponen de un área de trabajo adecuada. Esto demuestra que más de 50% de los encuestados refiere condiciones físicas y organizacionales favorables, lo que podría estar contribuyendo que una adecuada área de trabajo nos arroja una menor incidencia de estrés.

Zhenjing (2022), en su estudio realizado en China demostró que ambientes laborales estructurados, con condiciones adecuadas y seguras influyen de manera positiva en el desempeño laboral y disminuyen la tensión psicológica en los trabajadores, aunque el estudio fue realizado en Asia sus resultados concuerdan con la presente investigación ya que las

condiciones del área de trabajo podrían estar actuando como un factor protector frente al estrés.

En otro estudio realizado por Dumitru (2025) manifiesta que factores físicos del área de trabajo como; seguridad, iluminación, espacio y organización del trabajo, tienen relación con la satisfacción laboral y la estabilidad emocional, aunque el estudio no fue realizado específicamente en el sector de la construcción sus resultados respaldan la relación entre el área de trabajo y el bienestar de los trabajadores.

En estudio realizado en Manabí, Ecuador Vélez Zambrano y Parra Ferié (2025) destacan que en el sector de la construcción el estrés laboral tiene relación con la productividad, y factores del entorno laboral, incluyendo la organización del espacio, condiciones físicas y estructura operativa.

Sin embargo, existe un porcentaje que percibe no estar de acuerdo con el área de trabajo. Por ello es importante fortalecer el entorno laboral para evitar alteraciones físicas como psicológicas.

En términos generales, nuestros resultados coinciden con la revisión bibliográfica que nos manifiestan; cuando existen ambientes laborales adecuados hay un adecuado bienestar ocupacional y de esta manera se reduce la percepción de estrés laboral.

Analizando la carga laboral, se evidenció que el 35 % de los trabajadores considera que se encuentra expuesto a una alta carga laboral (incluyendo quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo), mientras que un 23 % mantiene una postura neutral y un 21 % manifiesta desacuerdo. Estos hallazgos reflejan una percepción heterogénea dentro de la empresa, esto sugiere que la carga laboral podría estar impactando de manera diferenciada según sus funciones, responsabilidades o áreas específicas de trabajo.

En la revisión bibliográfica se encontró que la carga laboral constituye uno de los principales factores asociados al estrés laboral, principalmente en sectores con alta demanda física y presión, un estudio realizado en Europa en el área de la construcción ha identificado que la carga laboral de la mano con la baja autonomía y escaso apoyo organizacional eleva la probabilidad de surgir tensión laboral (Selcuk & Gundes, 2025). De manera similar, investigaciones en Asia han demostrado que el exceso de carga laboral contribuye con el estrés en trabajadores del sector construcción (Ling et al., 2025). Esto concuerda con los resultados del presente estudio siendo el 35 % de los trabajadores quienes perciben alta carga laboral.

En un estudio realizado en Ecuador realizado en empresas de ingeniería y construcción donde se identificó que la carga laboral constituye uno de los principales factores asociados al estrés y ansiedad, particularmente en el personal operativo. Concordando con los resultados del presente estudio. .

De acuerdo con la dimensión satisfacción laboral, se identificó que el 35 % de los trabajadores están totalmente satisfecho y un 31 % refiere estar de acuerdo con su satisfacción laboral, estos resultados reflejan que aproximadamente los dos tercios de la muestra presentan una percepción positiva del entorno laboral. Lo que nos indica que, a pesar de la presencia de que la carga laboral es elevada, existen factores organizacionales que contribuyen al compromiso y la percepción de estabilidad laboral. También se observó que el 26 % se manifiesta una posición neutral y un 7 % no está satisfecho, estos resultados demuestran que no todos los colaboradores experimentan el mismo nivel de bienestar sin embargo el resultado es relevante ya que el área de la construcción es considerada como un entorno de alta exigencia tanto física como psicológica.

De acuerdo a la revisión bibliográfica sugiere que la satisfacción laboral en el área de la construcción puede permanecer satisfactoria siempre y cuando la empresa presente factores organizacionales protectoras como; estabilidad laboral, reconocimiento, y un adecuado equilibrio entre la vida personal y trabajo de cada empleado, dicho esto los estudios han demostrado que la relación apoyo organizacional y conciliación entre la vida diaria y el trabajo influyen de manera significativa en la satisfacción laboral y la permanencia del personal en las empresas dedicadas al área de la construcción (Galono, 2026). Pues esto podría explicar el porque a pesar de la exigencia que requiere el sector de la construcción en nuestro estudio se ha encontrado una cifra considerable de encuestados que refiere una favorable satisfacción laboral.

Otro estudio en el sector construcción sugiere a la satisfacción laboral como una variable moderadora frente al estrés ocupacional, disminuyendo el impacto negativo de las demandas laborales significativas sobre el bienestar psicológico (Abdul Aziz et al., 2024). Lo mencionado concuerda con los resultados obtenidos en nuestro estudio en donde, existe un grupo que refiere elevados niveles de estrés, sin embargo, gran parte de los encuestados manifiesta satisfacción laboral, lo que podría estar funcionando como factor protector.

Por otra parte, en un estudio realizado en Ecuador manifiestan que la satisfacción laboral presenta una relación inversamente proporcional con el estrés laboral; es decir, a menor presencia estrés, mayor satisfacción laboral (Cabrera Morocho, 2023). Esto concuerda parcialmente con los hallazgos del presente estudio, ya que más de la mitad de los participantes muestran satisfacción laboral, y un grupo menor presenta estrés elevado.

Cabe recalcar que la satisfacción laboral elevada no suprime la presencia de estrés. La presencia del estrés y la satisfacción laboral se debe adecuar a la naturaleza del trabajo en el área de la construcción, ya que depende de cada colaborador ya que ellos pueden experimentar presión laboral, y sentirse motivados con su trabajo. La Organización Mundial de la Salud (2022) nos dice que el bienestar en el trabajo depende de muchos factores como reconocimiento, apoyo organizacional, propósito y no exclusivamente de la ausencia de estrés.

La dimensión, estrés laboral, los resultados nos indican muestran que el 43 % de los trabajadores se mantiene en una posición neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la presencia de estrés), mientras que un 26 % reconoce experimentar estrés laboral (de acuerdo) y un 5 % manifiesta estar totalmente de acuerdo con presentar síntomas asociados al estrés. Por otra parte, el 15 % indica desacuerdo y el 11 % totalmente en desacuerdo. Estos datos permiten nos indican que, aunque no existe una prevalencia mayoritaria de estrés alto, sí se evidencia una proporción significativa de trabajadores que reconoce manifestaciones asociadas al estrés laboral.

A nivel internacional, investigaciones realizadas en el área de la construcción manifiestan que el estrés laboral en este ámbito está relacionado a altas demandas físicas, presión por productividad, plazos de entrega y riesgos inherentes a la actividad constructiva (Ling et al., 2025).

Urbano Poveda y Ortega (2023) identificaron que el estrés laboral se encuentra asociado principalmente a la carga operativa y exigencias propias del área. Manifiestan que la responsabilidad técnica, la presión por cumplimiento de los plazos de entrega incrementan el estrés. En lo resultados del presente estudio se evidencia que más de la cuarta parte de los trabajadores reporta altos niveles de estrés.

Sin embargo, en nuestro estudio se evidencio que el 43% de los encuestados no refiere estrés esto se podría relacionar con presencia de factores protectores dentro de la empresa que podrían ser la experiencia de los trabajadores, o la adaptación a su puesto de trabajo.

Como podemos observar en este estudio se identifica 2 grupos uno con percepción de alto estrés y otro con baja percepción de estrés esto quiere decir que no es homogéneo pudiendo variar de acuerdo al rol que desempeña cada trabajador o las condiciones de cada uno de ellos.

Conclusiones

En el presente estudio evaluamos los niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora de le ciudad de Cuenca. Se analizó 4 dimensiones de acuerdo a las 4 variables planteadas. En donde se identificó al estrés como un factor de riesgo psicosocial importante en el área constructora. Aunque los resultados no nos arrojaron un predominio mayoritario de estrés elevado, el 26% de los colaboradores percibieron niveles altos de estrés. Sin embargo, el 43% de los encuestados no percibe niveles de estrés lo cual podría tener relación con factores protectores dentro de la organización.

La carga laboral fue identificada como uno de los principales factores de riesgo asociada al estrés ya que el 35% de los trabajadores manifestaron una alta exigencia laboral. Pues concuerda con las demandas en el sector de la construcción como exigencias operativas, presión por cumplimiento de plazos de la obra. Estas características son importantes en la generación de tensión psicológica. De esta manera se podría identificar como un factor crítico que se podría tomar acciones como la redistribución de trabajo, fortalecer el apoyo de la organización y una adecuada planificación operativa.

En la dimensión del área de trabajo más del 50% refiere percepciones positivas de acuerdo a las condiciones físicas y organizacionales, con lo que nos indica que la empresa constructora posee las condiciones de estructura adecuadas. De esta manera se puede pensar que el área de trabajo podría actuar como un factor protector con respecto al estrés.

De acuerdo con la satisfacción laboral, los resultados arrojaron que los dos tercios de los participantes se encontraban satisfecho o totalmente satisfecho con su trabajo. Esto nos resulta importante ya que podríamos asignar a la satisfacción como un elemento organizacional que puede fortalecer el compromiso y la percepción adecuada del ambiente laboral.

Los resultados obtenidos nos indican que en el área de la construcción el estrés laboral depende de muchos factores y es heterogéneo, ya que puede variar de acuerdo a las responsabilidades, funciones y como perciben la situación cada uno de los participantes.

Los resultados obtenidos en esta investigación contribuyen a una información estratégica para la toma de decisiones en las empresas y de la misma manera puede ayudar a implementar ciertos programas de prevención de riesgos psicosociales de acuerdo con la normativa Ecuatoriana.

Finalmente, entre las principales limitaciones de la investigación es que fue realizada en una sola empresa constructora por lo que no se podría generalizar la información en todo el sector. Al ser un estudio transversal no se puede hacer relaciones de causalidad entre las variables. De la misma manera el estudio fue aplicado con un instrumento de autopercepción

por lo que las respuestas están sujetas a la percepción y experiencia de cada uno de los participantes.

Se recomienda que en próximas investigaciones se tome muestras más amplias y se analice en varias empresas dedicadas al área de la construcción específicamente en la zona local ya que no existe estudios de este tipo en la zona. También se recomienda la aplicación de estudios longitudinales para evaluar el estrés durante un tiempo asignado y así observar su comportamiento, de la misma manera se podría hacer un análisis comparando el impacto del estrés laboral entre el personal operativo y administrativo.

Referencias bibliográficas

- Abdul Aziz, K., Ahmad, N., Mohamad Noorzeli, N., et al. (2024). Exploring the impact of job satisfaction, motivation, and stress on employee performance in the construction sector. *Journal of Management of World*.
<https://ideas.repec.org/a/bjx/jomwor/v2024y2024i4p848-855id550.html>
- Alvarado, L. E., Bretones, F. D., & Rodríguez, J. A. (2021). The effort–reward model and its effect on burnout among nurses in Ecuador. *Frontiers in Psychology*, 12, 760570. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.760570>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Demandas laborales: teoría de los recursos, diez años después. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Cabrera Morocho, B. V. (2023). Estrés y satisfacción laboral en trabajadores operativos y administrativos (Tesis de grado). Universidad Central del Ecuador.
- Dumitriu, S. (2025). The role of the workplace environment in shaping employee well-being. *Sustainability*. <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/6/2613>
- Frimpong, S., Sunindijo, R. Y., Wang, C. C., & Boadu, E. F. (2022). Domains of psychosocial risk factors affecting young construction workers: A systematic review. *Buildings*, 12(3), 335. <https://doi.org/10.3390/buildings12030335>
- Gómez-Salgado, C., Camacho-Vega, J. C., Gómez-Salgado, J., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., Allande-Cussó, R., Martín-Pereira, J., & Ruiz-Frutos, C. (2023). Stress, fear, and anxiety among construction workers: A systematic review. *Frontiers in Public Health*, 11, 1226914. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1226914>
- International Labour Organization, & World Health Organization. (2022). Mental health at work: Policy brief. International Labour Organization.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
- Ling, Z., et al. (2025). Construction workers' depression, anxiety, stress, and risk factors: A cross-sectional study. *Journal of Global Health*, 15, 04167. <https://doi.org/10.7189/jogh.15.04167>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/Acuerdo--Nro.-MDT-2025-102-signed.pdf>
- Portoghese, I., Galletta, M., Bauer, G. F., Finco, G., d'Aloja, E., & Campagna, M. (2025). Unraveling job demand-control-support patterns and job stressors as

- predictors: Cross-sectional latent profile and network analysis among Italian hospital workers. PLOS ONE, 20(6), e0325528. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0325528>
- Selcuk, E., & Gundes, S. (2025). Workplace stress among construction professionals: The influence of demographic and institutional characteristics. Buildings, 15(24), 4460. <https://www.mdpi.com/2075-5309/15/24/4460>
- Sundqvist, J., Padyab, M., Hurtig, A.-K., & Ghazinour, M. (2017). The association between social support and the mental health of social workers and police officers who work with unaccompanied asylum-seeking refugee children's forced repatriation: A Swedish experience. International Journal of Mental Health, 47(1), 3-25. <https://doi.org/10.1080/00207411.2017.1400898>
- Tirado, G., Rodríguez-Cifuentes, F., Llorente-Alonso, M., Rubio-Garay, F., Topa, G., & López-González, M. Á. (2022). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. Revista Iberoamericana de Psicología y Salud, 13(2), 93-103. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2022.02.059>
- Vélez Zambrano, D. E., & Parra Ferié, C. (2025). Análisis del estrés laboral y su relación con la productividad en empresas del sector de la construcción. ECOciencia.
- Winkler, R. B., Remes, O., Middleton, C., & Blair Winkler, R. (2024). Work-related stress and coping: A comparative analysis of on-site and office-based workers in UK building construction. Healthcare. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11544989/>
- World Health Organization. (2022). WHO guidelines on mental health at work. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- Zhenjing, G. (2022). Impact of employees' workplace environment on performance and commitment. PMC. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9136218/>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

