



doi: 10.4321/s0465-546x2024000100004

Artículo original

# Relación entre nivel de estrés y características sociodemográficas/laborales de trabajadores de supermercados, Chillán, 2023

Relationship between the level of stress and the sociodemographic and labor characteristics of supermarket workers, Chillán, 2023

Javiera Acuña Espinoza<sup>1</sup>  0009-0003-6944-1840

Macarena Baeza Contreras<sup>1</sup>  0009-0006-4465-6273

Muriel Hernández Escalona<sup>1</sup>  0009-0000-9568-289X

Leslie Millar Troncoso<sup>1</sup>  0009-0007-2014-0296

Pamela Montoya Cáceres<sup>1,2</sup>  0000-0002-6488-7195

<sup>1</sup>Universidad Adventista de Chile, Carrera de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud, Chillán, Chile.

<sup>2</sup>Universidad del Bío-Bío, Carrera de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud y los Alimentos, Sede Chillán, Chile.

---

## Correspondencia

Pamela Montoya Cáceres  
enfermeriapublicaciones@gmail.com

---

**Recibido:** 15.12.2023

**Aceptado:** 16.05.2024

**Publicado:** 01.03.2024

---

## Contribuciones de autoría

Todos los autores contribuyeron de manera igualitaria en la realización de esta investigación y la escritura del artículo.

---

## Conflicto de intereses

Se señala la no existencia de conflicto de intereses para los autores del presente artículo.

---

## Cómo citar este trabajo

Acuña J, Baeza M, Hernández M, Millar L, Montoya P. Relación entre nivel de estrés y características sociodemográficas/laborales de trabajadores de supermercados, Chillán, 2023. *Med Segur Trab (Internet)*. 2024;70(274):1-43. doi: 10.4321/s0465-546x2024000100004

---

 BY-NC-SA 4.0

## Resumen

**Introducción:** Las personas pueden desarrollarse en diferentes ambientes, los cuales pueden generar estrés, entre los que se encuentra el laboral. El estrés laboral es la reacción psicológica, cognitiva y conductual que aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad del trabajador para hacerle frente.

**Método:** Estudio Analítico con enfoque correlacional. La muestra estuvo compuesta 115 trabajadores/as, de supermercados de Chillán. Para caracterizar la muestra se aplicó el cuestionario sociodemográfico y laboral y el Test de Estrés Laboral adaptado y validado el 2021. Se consideraron criterios de elegibilidad y exclusión, se aplicó consentimientos informados y se cuenta con la aprobación del comité ético científico de la Universidad Adventista.

**Resultados:** La población estudiada se caracterizó por ser principalmente masculina, de edad adulto joven y con diversidad en cuanto a la escolaridad. Se encontró que los trabajadores con contratos por tiempo limitado presentaron mayores niveles de estrés y se observó asociación entre la baja escolaridad y los niveles de estrés ( $p \leq 0,050$ ).

**Conclusiones:** El estrés laboral puede tener un impacto significativo en la salud física y mental de los trabajadores, así como en la productividad y el ambiente laboral. Es importante abordar el estrés laboral de manera efectiva a través de la implementación de estrategias por parte de los empleados como también de los empleadores.

---

**Palabras clave:** Estrés laboral; comercio; trabajadores.

## Abstract

**Introduction:** People can develop in different environments, which can generate stress, including work. Work-related stress is the psychological, cognitive, and behavioral reaction that occurs when the demands of the work environment exceed the worker's ability to cope.

**Method:** Analytic study with a correlative approach. The sample was composed of 115 workers/s from supermarkets in Chillán. To characterize the sample, the sociodemographic and labor questionnaire and the adapted Work Stress Test were applied and validated in 2021. Eligibility and exclusion criteria were considered, informed consents were applied and the scientific ethics committee of the Adventist University was approved.

**Results:** The studied population was characterized by being mainly male, of young adult age and with diversity in terms of schooling. It was found that workers with limited time contracts had higher levels of stress and an association was observed between low schooling and stress levels ( $p \leq 0.050$ ).

**Conclusions:** Work-related stress can have a significant impact on workers' physical and mental health, as well as productivity and the work environment. It is important to address workplace stress effectively through the implementation of strategies by employees as well as employers.

---

**Keywords:** Work stress; trade; workers.

## Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define estrés como “un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil” y añade que “se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos”.<sup>(1)</sup> En términos generales, se trata de un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. El National Institute of Mental Health, menciona que el estrés es la respuesta física o mental a una causa externa, como tener muchas tareas o padecer una enfermedad. Un estresor o factor estresante puede ser algo que ocurre una sola vez o a corto plazo, o puede suceder repetidamente durante mucho tiempo.<sup>(2)</sup> Algunos autores españoles relacionan el estrés patológico con una cronificación de la respuesta a los estresores o interpretación exagerada sobre las amenazas que representa el entorno, entendiendo el “entorno” como ambiente físico laboral, contenidos del puesto desempeñado y las tareas, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera, nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales, además de las relaciones trabajo-familia.<sup>(3)</sup>

Es importante comprender que las personas pueden desarrollarse en diferentes ambientes, entre ellos, el laboral, el cual también puede ser un generador de estrés. La OMS define el estrés laboral como la respuesta que pueden tener las personas cuando se enfrentan a presiones y exigencias ocupacionales que no corresponden con su nivel de conocimiento, destreza o habilidades y que ponen a prueba su capacidad de enfrentarlas.<sup>(4)</sup> Ante esta situación de estrés, la empresa puede tener responsabilidad en la medida en que ésta lo causa o lo facilita. En estos casos, el trabajador también tiene una responsabilidad inevitable, ya que él es quien debe salir de esa situación, buscar asesoramiento, tomar decisiones difíciles y emprender cambios importantes en su vida, siendo a veces necesario recurrir a terapia. Puede también considerarse al estrés como el factor que desencadena o libera efectos tanto físicos como psicológicos en los individuos. Las respuestas a las situaciones que pueden originar o detonar estrés se dan de acuerdo con la percepción que se tenga de ellas; para cada persona, la reacción puede ser diferente.<sup>(5)</sup>

El estrés laboral está asociado a algunas labores como la docencia, servicio al cliente, el área de la salud y las fuerzas del orden; estas actividades son más propensas a presentar este tipo de malestar por su exigencia y precisión. También, otros aspectos ajenos a la profesión ejercida influyen significativamente en el desarrollo del estrés, como el sitio de trabajo, tipo de empresa, remuneración e incluso el objeto social de la compañía.<sup>(6)</sup>

Según Campos A, existen dos tipos de estrés laboral: el estrés episódico, que ocurre momentáneamente y corresponde a un estrés que no se prolonga por mucho tiempo y cuyos síntomas desaparecen luego de que se enfrenta o resuelve el problema que lo originó; y el estrés crónico, que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas aparecen cada vez que la situación se presenta y no desaparecerán mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos.<sup>(6)</sup>

Se observa que Venezuela tiene un índice de 63 % de población que padece estrés laboral, seguido de Ecuador, con un 54 %, y Panamá, con 49 %.<sup>(8)</sup> En España es un problema presente en sectores públicos y privados, observándose que el 41 % de ambos grupos informa altos niveles de estrés laboral, dos de cada tres indican sentir un aumento significativo de sobrecarga de trabajo y un 36 % un menor apoyo por parte de compañeros y supervisores, generando un costo personal, social y económico notable.<sup>(5,7)</sup> El estrés laboral es un problema presente a nivel internacional. Según la Asesoría de Recursos Humanos (ADP) el 53 % de los trabajadores a nivel mundial siente o cree que su trabajo se ve afectado por una mala salud mental, siendo de mayor incidencia en Asia-Pacífico, con un 55 % y en América Latina, con 51 %.<sup>(8,9)</sup> En el transcurso de un año, desde septiembre de 2017 hasta agosto de 2018, la tasa de ausentismo laboral en Chile experimentó un leve incremento, llegando a un 5,27% en el último período analizado. Esto significa que, por cada 100 trabajadores, 5,27 estuvieron ausentes de sus labores por al menos un día durante ese año.<sup>(10)</sup>

Según toda la información entregada, es importante cuantificar el estrés que está viviendo la población de trabajadores en Chile, observando así cómo ha ido afectando su calidad de vida, particularmente de aquellos trabajadores que tienen relación y/o atención a personas en el comercio. En Chile, si bien no se han estudiado los costos asociados a patologías mentales, éstas ocupan el primer lugar en

gasto por licencias médicas, siendo la población en edad laboral la que presenta mayor prevalencia de sintomatología depresiva.<sup>(11)</sup> Actualmente, no se ha evidenciado ningún estudio o reporte que evalúe el nivel de estrés y la realidad de aquella situación en supermercados.

Es por lo anteriormente expuesto que el objetivo principal de este estudio fue Determinar la relación entre el nivel de estrés con las características sociodemográficas y laborales en trabajadores de supermercados de Chillán, Chile, durante el año 2023.

## Métodos

### Estudio tipo cuantitativo, correlacional, de corte transversal

La población estuvo compuesta por trabajadores de dos supermercados de Chillán, Chile, entre los que, mediante un muestreo no probabilístico, se seleccionaron 115 participantes que firmaron el consentimiento informado y que cumplieron con los criterios de elegibilidad.

Los criterios de inclusión considerados fueron los siguientes: ser trabajadores/as laboralmente activos, ser mayores de 18 años, trabajar bajo cualquier modalidad contractual en los supermercados estudiados, desempeñarse laboralmente dentro de Chillán y firmar el consentimiento informado. Los de exclusión, por su parte, consistieron los siguientes: prestar servicio externo, abandonar la investigación, no responder el cuestionario de forma correcta o dejarlo incompleto.

Para caracterizar la muestra se aplicó el cuestionario sociodemográfico y laboral, elaborado por los autores, que incorpora preguntas para determinar las características sociodemográficas, de salud y laborales de los/las trabajadores/as. Este cuestionario está conformado por 8 preguntas con respuestas de alternativas. Este instrumento fue validado mediante juicio de expertos, los cuales evaluaron la pertinencia del cuestionario y no realizaron modificaciones de lectoescritura.

Para evaluar la variable de estrés en estos funcionarios, se utilizó el test de estrés laboral elaborado por el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), adaptado y válido en 2021 por el Dr. Berrezueta, en Chile.<sup>(12)</sup> Este instrumento evalúa los problemas psicosomáticos de los trabajadores, con 12 preguntas con puntajes de 1-6 en escala Likert, en donde la sumatoria de los puntajes en todas las respuestas puede interpretarse como sigue:

- 12 puntos: No existe síntoma alguno de estrés.
- 42 puntos: Punto medio.
- 72 puntos: Nivel de estrés máximo.

Aunque es importante identificar cuando algunas de las respuestas individuales tienen un puntaje de entre 4 y 6 (especialmente si se da en 2 o más preguntas en un mismo trabajador), lo que podría ser un claro indicativo de situaciones de estrés graves.

Para el levantamiento de los datos se diseñó un cuestionario en línea, con la herramienta Google Forms, que presentaba primero el cuestionario sociodemográfico y laboral y luego, el test de estrés laboral. Se solicitó autorización a los gerentes de ventas de los supermercados que participaron en este estudio para aplicar el instrumento. Además, en cada formulario se incorporó un consentimiento informado y se gestionó la autorización correspondiente del Comité Ético Científico de la Universidad Adventista de Chile.

Una vez aceptadas las autorizaciones correspondientes y comenzado el proceso de recolección de datos, se informó a los participantes del objetivo de la investigación, de que su participación era voluntaria y de la posibilidad de rechazo o abandono del estudio en cualquier momento de éste, además de tener derecho de acceso a la información de los datos obtenidos, como se estipula en la Declaración de Helsinki.<sup>(13)</sup> Se comunicó el carácter anónimo de la entrega de datos, la confidencialidad y manejo de estos en concordancia con la Ley 19.628<sup>(14)</sup> y el Código Internacional de Nüremberg<sup>(15)</sup>. Durante toda la realización de este estudio se consideraron los siete requisitos éticos de E. Emanuel.<sup>(16)</sup>

Se realizó tanto estadística descriptiva como analítica. Respecto de la primera, los resultados se expresaron a través de tablas de frecuencia, porcentajes y promedios para mostrar la distribución y tendencia de las variables. En cuanto a la segunda, se realizó la prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar la normalidad de la variable estrés, se utilizó *t* Student para la comparación de medias cuantitativas y cualitativas dicotómicas y se utilizó ANOVA de un factor para la comparación de medias cuantitativas y cualitativas politómicas. Las pruebas se realizaron en el programa SPSS v. 27.

## Resultados

En la Tabla 1 se puede observar que el género masculino es un 56,5 % de la muestra, que el rango de edad de 18-30 años alcanzó un 64,9 % del total, que el 57,4 % presenta educación media completa y que el 68,7 % se encontraba en pareja. Se presentan medias y valores de *p* respecto de la comparación de las variables género y estado civil según la prueba *t* student y variables de rango de edad y nivel de educación según ANOVA de un factor. Se encuentra evidencia de que las variables que se relacionan con estrés son género, rango de edad y escolaridad, todas con valor  $p \leq 0,050$

**Tabla 1:** Caracterización sociodemográfica según medias de puntaje de estrés en trabajadores de supermercados en Chillán, 2023

Variable	Frecuencia	% Total	MEDIA	p
Género				
Femenino	50	43,5%	44,68	0,001
Masculino	65	56,5%	37,03	
RANGO DE EDAD				
18-30 Años	74	64,9%	40,24	0,002
31-50 años	36	31,6%	39,22	
60 y más.	4	3,5%	62,50	
ESCOLARIDAD				
Básica Completa	4	3,5%	42,75	<0,00
Bas. Incompleta	6	5,2%	68,00	
Media Completa	66	57,4%	37,76	
Media incompleta	7	6,1%	41,71	
Técnico profesional	15	13,0%	44,87	
Superior incompleta	13	11,3%	36,15	
Superior completa	4	3,5%	33,75	
PAREJA				
No	36	31,3%	39,89	0,795
Si	79	68,7%	40,57	

En la Tabla 2 se aprecia relación entre el estrés de los trabajadores y las variables laborales. Se observa que el 83,5 % tiene un tipo de contrato indefinido, el 49,6 % tiene un tiempo de trabajo menor a 5 años, el 72,2 % trabaja entre 32 y 45 horas semanales y que, según el área de trabajo, se destaca mayoritariamente línea de caja, correspondiente al 34,8 %. Todas las variables expuestas en esta tabla fueron estudiadas por ANOVA de un factor, relacionándose con estrés con un valor de  $p \leq 0,050$ .

**Tabla 2:** Caracterización laboral según medias de puntaje de estrés en trabajadores de supermercados en Chillán, 2023

Variable.	Frecuencia	% Total	MEDIA	p
<b>Tipo de contrato</b>				
Honorario	4	3,5%	40,75	<0,00
Plazo fijo	15	13%	52,87	
Indefinido	96	83,5%	38,39	
<b>Tiempo de trabajo</b>				
Menor a 5 años	57	49,6%	39,32	0,498
De 6 - 15 años y más	49	42,6%	41,98	
Mas de 16 años	9	7,8%	38,11	
<b>Horas de trabajo semanal</b>				
18 horas	11	9,6%	40,64	0,879
De 19 - 30 horas	21	18,3%	39,05	
De 32 - 45 horas	83	72,2%	40,65	
<b>Áreas de trabajo</b>				
IEM/DECO DE AZAR	5	4,30%	30,60	0,037
Abarrotes	29	25,20%	37,97	
Perecederos	15	13,00%	40,07	
Lineal de cajas	40	34,80%	45,45	
Detrás de cajas	22	19,10%	37,27	
Supervisores de cajas	4	3,50%	37,00	

Finalmente, en la Tabla 3 se muestra que, del total de la muestra de trabajadores de supermercados en Chillán, el 28,7 % presentó estrés medio, seguido por un 27% con estrés leve, un 13,9 % con estrés alto y un 5,2 % con estrés grave. Solo el 25,2 % no presentaba estrés. Se realizó comparación de la variable estrés por ANOVA de un factor.

**Tabla 3:** Nivel de estrés en trabajadores de supermercados en Chillán, 2023

Frecuencias	Frecuencia	%Total
Sin estrés	29	25,2%
Estrés leve	31	27,0%
Estrés medio	33	28,7%
Estrés alto	16	13,9%
Estrés grave	6	5,2%

## Discusión

La incidencia del estrés laboral ha aumentado en el ámbito del trabajo, lo cual se traduce en un alto índice de ausentismo, debido a que éste desarrollará enfermedades que provocan limitaciones físicas (desordenes digestivos o insomnio, etc.) y agotamiento crónico<sup>(17)</sup>. El presente estudio es el resultado

de una primera evaluación exploratoria en torno a la composición sociodemográfica y laboral de los trabajadores de supermercados de esta región, y su relación con la presencia de estrés laboral.

La población estudiada se caracteriza por ser principalmente masculina y estar en el rango etario de adulto joven. Esta presentó un mayor índice de estrés que la del estudio de Gómez, García, González y Reyes, donde se encontró que las mujeres presentaban mayor estrés laboral que los hombres<sup>(18)</sup>.

Los resultados demuestran que el 74,8 % de la muestra presenta algún nivel de estrés, valores aún más altos que los entregados por la ADP<sup>(9)</sup>. Esto es preocupante, sobre todo considerando que este grupo de trabajadores no consulta o no siempre recibe un apoyo psicoemocional oportuno. Si se considera, además, que el entorno laboral actual, marcado por la globalización, la inestabilidad y una mayor sobrecarga, propician una condición de alto nivel de tensión emocional y, por ende, un aumento de los niveles de estrés laboral y del desgaste profesional<sup>(5)</sup>.

Además, se aprecia que la escolaridad de este grupo presenta variedad: algunos de los trabajadores poseen educación básica incompleta, y otros llegan a superior completa, lo que se asocia con sus niveles de estrés. La falta de acceso a la capacitación o la baja escolaridad tienen relación con mayores índices de estrés o depresión en los trabajadores del estudio, lo que coincide en el estudio realizado por Flores y Sánchez, en el cual se concluyó que las personas con enseñanza secundaria completa tienen mayor control ante los acontecimientos de estrés, dado que las personas con escolaridad menor o incompleta suelen vivir en un contexto de pobreza y vulnerabilidad. Esto aumenta las probabilidades de vivenciar eventos desfavorables que propicien el estrés.<sup>(19)</sup>

Se pudo observar, también, que no existen diferencias relevantes en el nivel de estrés de aquellos con o sin pareja. Esto se diferencia de otras investigaciones revisadas, como el estudio realizado por López y Jiménez, en el cual comentan que aquellos que tienen una relación de pareja manifiestan agotamiento mayor, por arriba del promedio, lo que podría estar relacionado con otras actividades y/o responsabilidades adicionales aparte del trabajo y los estudios.<sup>(20)</sup>

En cuanto a los tipos de contratos, los trabajadores con un acuerdo por tiempo limitado presentaron mayores puntajes de estrés, ya que, según el estudio realizado por Nossar, Johnstone y Quinlan, se demostró que los contratos temporales o también conocidos como de “plazo fijo”, ocasionan más estrés, más inseguridad y menos bienestar en los trabajadores<sup>(21)</sup>.

Implicaciones para futuras investigaciones, el estudio realizado puede servir para generar nuevas hipótesis, especialmente a la hora de plantearse qué aspectos en concreto del trabajo en supermercados son responsables de la varianza en los niveles de estrés. Dilucidar estas correlaciones y posibles mecanismos causales del estrés sería un paso fundamental de cara a implementar medidas de prevención efectivas.

Limitaciones del estudio, no se pudo seleccionar a los trabajadores del supermercado con licencias médicas durante el levantamiento de datos, escasas investigaciones previas referente al tema en el área comercio, específicamente en el rubro de supermercados. También, se presentaron dificultades para acceder a los trabajadores de supermercado por la rotación de sus turnos y los días de descanso que ellos tienen.

## Conclusión

Los trabajadores de supermercado presentan en su mayoría altos niveles de estrés laboral, el cual impacta en las condiciones de salud física y mental de las personas. Además, se observa que la presencia de estrés laboral se asocia a situaciones sociodemográficas propias de los trabajadores como es el género, el rango de edad y la escolaridad, lo cual puede generar diferentes manifestaciones de estrés en los trabajadores.

También se puede observar que los altos niveles de estrés laboral están relacionados a condiciones del entorno de trabajo de los supermercados como son las horas de trabajo, el tiempo trabajado menor a 5 años y el tipo de trabajo, lo cual puede influir en el buen desarrollo de la empresa, pudiendo

disminuir la productividad, aumentar el ausentismo, la rotación de personal y generar un ambiente laboral poco saludable.

Es importante comprender que el estrés es una respuesta fisiológica del ser humano que surge para ayudar a enfrentarnos a situaciones nuevas, pero que, cuando se mantiene en el tiempo de forma prolongada e intensa, puede desencadenar problemas físicos y psíquicos. El estrés laboral puede ser ocasionado por diversos factores, como cargas de trabajo elevadas, plazos ajustados, falta de control sobre las tareas, relaciones laborales conflictivas y desequilibrio entre el trabajo y la vida personal. Estos factores pueden dar lugar a problemas de salud física y mental, como enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño, trastornos digestivos, ansiedad y depresión.

Es esencial abordar el estrés laboral de manera efectiva. Tanto los empleados como los empleadores desempeñan un papel importante en la gestión del estrés. Las organizaciones pueden implementar estrategias como establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, fomentar la comunicación abierta y el apoyo entre los miembros del equipo, proporcionar recursos y capacitación adecuados, promover un ambiente laboral saludable y fomentar el autocuidado y reconocer el trabajo realizado de los empleados. Este tipo de intervenciones pueden favorecer el mejor ambiente laboral el cual genera mayor compromiso y sensación de pertenencia en los trabajadores, provocando un mejor nivel de bienestar y disminuyendo la posibilidad de que los empleados presenten estrés laboral.

Además, es crucial que las políticas gubernamentales también se ocupen del estrés laboral y promuevan entornos laborales saludables. Esto puede incluir la implementación de regulaciones laborales, programas de bienestar en el lugar de trabajo y la promoción de un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.

Asimismo, resulta importante fomentar líneas de investigación que consideren la salud mental o los riesgos psicosociales de los trabajadores en estas actividades laborales que no son tan estudiadas y que pueden ser más vulnerables por estar en constante relación con personas y un entorno laboral complejo.

Finalmente, es importante intervenir en forma específica aquellas variables que tienen un impacto en la salud del trabajador, de esta manera se pueden generar entornos laborales más saludable y productivo, así como también mejorar la calidad de vida para los empleados. Por lo anterior, es importante que investigaciones en esta área sean un constantemente para conocer la salud mental de los trabajadores y generar estrategias efectivas que mejoren las condiciones de trabajo.

## Bibliografía

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés [Internet]. 21 feb 2023 [citado 17 nov 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
2. Instituto Nacional de la salud mental. ¡Estoy tan estresado! [Infografía]. Instituto nacional de la salud mental. Disponible en: <https://www.nimh.nih.gov/sites/default/files/health/publications/espanol/estoy-tan-estresado/Estoy-tan-estresado.pdf>.
3. García-Morán MC, Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Revista de la Facultad de Psicología [Internet]. 2016 [citado 4 dic 2023];(19):11-30
4. Organización Mundial de la Salud. Occupational health: Stress at the workplace [Internet]. 19 oct 2020 [citado 17 nov 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ccupational-health-stress-at-the-workplace>
5. Rodríguez-Carvajal R, de Rivas-Hermosilla S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (*burnout*): Diferenciación, actualización y líneas de intervención. Med Segur Trab [Internet]. 2011 [citado 4 dic 2023];57(1):72-88. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>.

6. Prieto-Cocomá ZP, Bernal-Torres C. Estrés laboral: un fenómeno por el que pocos se preocupan [Tesis de licenciatura en Internet]. Bogotá (Colombia): Universidad Militar Nueva Granada; 2015 [citado el 4 de dic de 2023]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10654/7425>
7. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Ginebra (Suiza): OIT; 2016.
8. Grupo Prensa Digital. Portal Innova [Internet]. Santiago (Chile): Grupo Prensa Digital. Más de la mitad de los trabajadores afirman que su trabajo se ve afectado por una mala salud mental; 4 may 2022 [acceso 4 dic 2023]. Disponible en: <https://portalinnova.cl/mas-de-la-mitad-de-los-trabajadores-afirman-que-su-trabajo-se-ve-afectado-por-una-mala-salud-mental/>.
9. Mejía CR, Chacon JI, Enamorado-Leiva OM, Garnica LR, Chacon-Pedraza SA, García-Espinosa YA. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Med Trab* [Internet]. 2019 [citado el 4 diciembre 2023];28:204-11. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
10. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. En Chile trabajadores se ausentan 10,4 días en promedio al año a causa de licencias médicas [Internet]. Santiago, Chile: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. [acceso 17 may 2024]. Disponible en: <https://www.economia.gob.cl/2018/10/18/en-chile-trabajadores-se-ausentan-104-dias-en-promedio-al-ano-a-causa-de-licencias-medicas.htm>
11. Ahumada M, Ansoleaga E, Castillo-Carniglia A. Acoso Laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cad. Saúde Pública* [Internet]. 2021 [acceso 4 diciembre 2023];37(2):1-12. Doi: 10.1590/0102-311X00037220
12. Cares J, Cid MJ, Delgado G, García C, Luengo C; et al. Estrés laboral y percepción de síntomas de enfermedad cardiovascular en trabajadores de la región del ñuble, Chile. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* [Internet]. 2021 [citado 4 dic 2023];30(4):407-17. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n4/1132-6255-medtra-30-04-407.pdf>.
13. World Medical Association. Declaración de Helsinki de la AMM: principios éticos para la investigaciones médicas en seres humanos. [página web] Francia: Ferney-Voltaire [acceso: 4 dic 2023] Disponible en: <https://www.wma.net/>.
14. Ley 19.628, sobre protección de la vida privada. D.O. 28 de agosto de 1999. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=141599>.
15. Universidad de Chile. El código de Nüremberg [Página web]. Santiago, Chile. [acceso 4 dic 2023] Disponible en: <https://uchile.cl/u76028>.
16. Rodríguez E. Comités de evaluación ética y científica para la investigación en seres humanos y las pautas CIOMS 2002. *Actha bioethica*. [Internet]. 2004 [citado el 4 dic 2023];10(1):37-47. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-569X2004000100005](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2004000100005).
17. Garay J, Salas A, Venturo C. Factores de riesgos y accidentes laborales en empresas de construcción, Lima. *Espíritu Emprendedor TES* [Internet]. 2020 [citado en 5 Nov 2023];4(1).50-6. Disponible en: <http://espirituemprendedores.com/index.php/revista/article/view/191>.
18. Gómez-Aranda C, García-Pérez A, González-Aragón Pineda AE, Reyes-Jiménez O. Asociación entre estrés laboral y dependencia nicotínica en trabajadores de la salud. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc* [Internet]. 2021 [citado 5 nov 2023];59(6):510-6. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4577/457769655011/html/>.
19. Flórez-Rodríguez YN, Sánchez-Aragón R. El estrés visto como reto o amenaza y la rumia: Factores de riesgo a la salud. *Salud y administración* [Internet]. 2020 [citado 5 nov 2023];7(20):17-27 Disponible en: <https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/182>.
20. Lopez JRP, Villalba W. Estrés laboral y desarrollo de trastornos psicossomáticos en estudiantes de posgrado. *Psicología y salud* [Internet]. 2019 [citado 5 nov 2023];29(2):177-86. Disponible en: <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2584/4476>.

**21.** Martín Gutiérrez B. Estrés laboral en profesionales de industria manufacturera. [tesis de licenciatura en Internet]. Valladolid (España): Universidad de Valladolid; 2017 [citado 5 nov 2023]. Disponible en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/22229>.