

## **IDENTIFICACIÓN DE LAS PRINCIPALES AFECTACIONES DEL ESTRÉS LABORAL**

Dra. C. María Piedad Ormaza, Dr. Oscar Ricardo Montesdeoca Ormaza, Dra. Yoko Valentina Pazmiño Ponce, Mgs. Martha Rocío Quijije Intriago

Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López

Correo: mormaza@espam.edu.ec

### **Resumen**

El estrés laboral se considera un factor de riesgo que altera el estado psicológico de la persona, por lo tanto, el objetivo de esta investigación fue identificar las principales afectaciones del estrés laboral en trabajadores de instituciones públicas y privadas de la provincia de Manabí. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores, quienes respondieron un cuestionario estructurado en 10 preguntas presentado en la plataforma Google Forms. Los principales resultados muestran que el 58,9% de los encuestados han sentido estrés laboral algunas veces; el 82,5% de encuestados afirmó una disminución del rendimiento en el trabajo debido a las reacciones fisiológicas provocadas por el estrés laboral, respaldando la premisa de que el estrés laboral representa un factor de riesgo para la salud mental de los trabajadores, respecto a los síntomas, el 41,3% de individuos ha padecido dolor de cabeza, fatiga, migraña, gastritis; afecciones asociadas a exigencias y presión en el trabajo. En conclusión, los encuestados perciben diferentes factores psicosociales, relacionados con aspectos organizacionales que se presentan mediante la remisión de síntomas de estrés laboral.

**Palabras clave:** estrés laboral, síntomas, afectaciones, rendimiento laboral.

## **1. Introducción**

Durante los últimos 40 años, las políticas de globalización económica han influenciado las labores y las organizaciones, promoviendo un incremento en los estresores laborales pues se exige que los trabajadores realicen sus actividades con el máximo nivel de eficiencia (Feng et al., 2022). Denominada la enfermedad del siglo desde su descubrimiento en 1926, el estrés laboral se ha convertido en un desafío con causas y efectos aún no delimitados del todo (Rojas et al., 2021). Por tanto, se considera un factor de riesgo que, al generar reacciones y respuestas de tipo emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento, altera el estado psicológico de la persona generando una respuesta de estrés, que puede ser mediada por el individuo de acuerdo a sus habilidades de afrontamiento (Barrera et al., 2021).

En este sentido, los factores de riesgo psicosocial del trabajo se definen como el resultado de la interacción entre las características del puesto, el ambiente y las condiciones de trabajo, con las habilidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador, en otras palabras, son condiciones de trabajo que, cuando sobrecargan las habilidades de afrontamiento del trabajador, comienzan a ser percibidas negativamente, adquiriendo el potencial de generar estrés y otros problemas tanto de salud como de seguridad (Albán et al., 2017).

Bajo este enfoque, el estrés laboral contribuye de forma directa a la generación de un amplio rango de problemas de salud, los cuales incluyen: lesiones traumáticas agudas, desordenes psicológicos, enfermedades gastrointestinales y cardiovasculares, al agrupar estas afecciones, se convierten en el principal responsable de la morbilidad, mortalidad e incapacidad, transformándose en el más recurrente motivo de atención médica (Levy et al., 2017). Por ejemplo, en Estados Unidos, el 83 % de los empleados experimentan estrés laboral (Moreno et al., 2020).

Para Ecuador, la literatura refleja resultados en el ámbito educativo, donde se concluyó que la autodeterminación tiene una relación negativa y significativa con el estrés laboral (Jácome & Chi6n, 2022). Ramos et al. (2019), estudiaron el estrés laboral en trabajadores de instituciones p6blicas ecuatorianas y detectaron que el tipo de organizaci6n determina las fuentes de estr6s y los mecanismos de afrontamiento, con relaciones muy estrechas entre sus

diferentes fuentes. Sin embargo, el estrés laboral es un campo escasamente explorado por lo cual, el objetivo de esta investigación fue identificar las principales afectaciones del estrés laboral en los trabajadores de instituciones privadas y públicas de la provincia de Manabí.

## 2. Metodología

Esta investigación es de tipo descriptiva, aplicándose el método mixto que permitió cuantificar, mediante el recuento de frecuencias, las respuestas cualitativas de la encuesta aplicada a los participantes.

La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores de instituciones privadas y públicas con residencia en los cantones Chone, Portoviejo, Bolívar y Tosagua, teniendo similares condiciones climáticas, sociales y contextuales, aplicando un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Se utilizó un cuestionario estructurado en 10 preguntas (tabla 1) que fue presentado en la plataforma Google Forms de la suite de Google, respetándose la identidad de los encuestados.

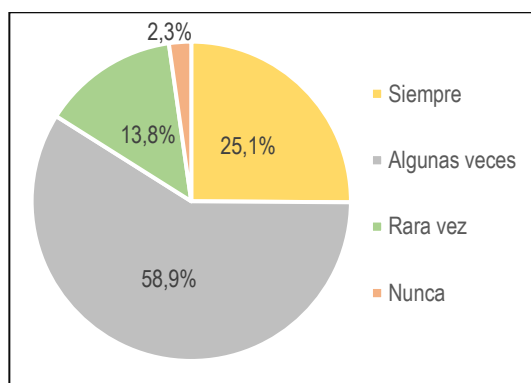
**Tabla 1.** Descripción del instrumento para la recolección de datos.

N°	Ítem	Opción de respuesta
1	Sensación de estrés en el trabajo	Opción múltiple
2	Cambios en la salud	Casillas de verificación
3	Principales factores de estrés	Casillas de verificación
4	Condiciones emocionales negativas	Casillas de verificación
5	Relación entre la disminución del rendimiento y desempeño en el trabajo debido a las reacciones fisiológicas del estrés laboral	Opción múltiple
6	Ayuda o atención médica/clínica psicológica para combatir el estrés laboral	Opción múltiple
7	Preocupación de los directivos por la gestión y manejo del estrés laboral	Opción múltiple
8	Factores para propender el bienestar laboral y mantener la homeostasis en el trabajador	Casillas de verificación
9	Principales afectaciones del estrés laboral	Casillas de verificación
10	Canalización del estrés laboral	Casillas de verificación

Una vez recopilados los datos, se creó una base de datos en Excel 2016, la cual fue analizada con SPSS versión 26. Atendiendo a la naturaleza de los datos se aplicó estadística descriptiva: frecuencias y porcentajes.

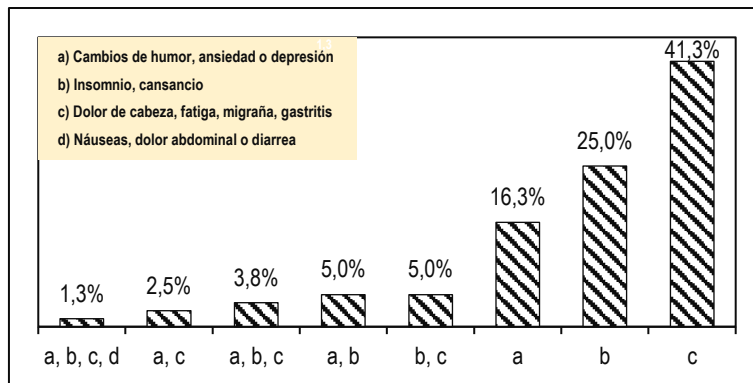
## Resultados y discusión

Al analizar la información recopilada, se observa que, en el entorno laboral, el 58,9% de los encuestados ha sentido estrés algunas veces, para un 25,1% esta condición es percibida siempre, mientras que el 13,8% aseveró sentirlo rara vez y un 2,3% nunca lo ha experimentado (figura 1). En semejanza, las cifras del Informe sobre el estado del lugar de trabajo mundial 2021, indican que el 44% de empleados han experimentado mucho estrés durante su jornada laboral, continuando una tendencia creciente que comenzó casi una década antes (Gallup, Inc., 2021).



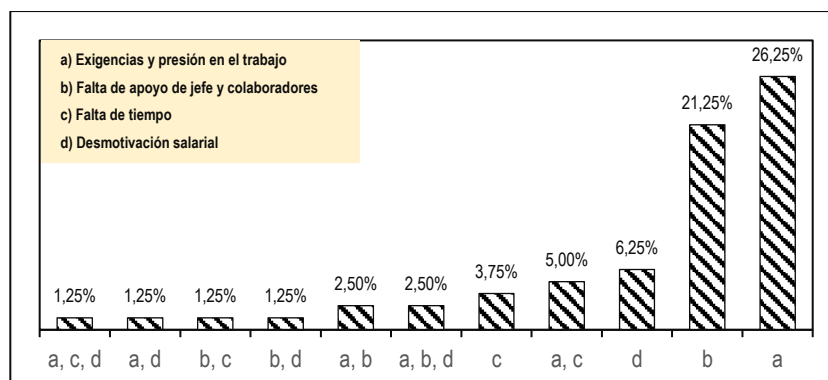
**Figura 1.** Ha sentido estrés en su trabajo.

Respecto a los cambios en la salud de los encuestados, el 41,3% ha sufrido dolor de cabeza, fatiga, migraña, gastritis; el 25,0% afirmó haber sentido insomnio, cansancio; el 16,3% reportó cambios de humor, ansiedad o depresión; las náuseas, dolor abdominal o diarrea sólo fueron reportadas en combinación con las demás afectaciones por un individuo (1,3%), tal como se detalla en la figura 2. Según Quick & Henderson (2016) existen al menos tres diferencias individuales que aumentan la vulnerabilidad al estrés laboral: el nivel socioeconómico más bajo, que expone a una persona a una variedad de enfermedades y causas de mortalidad; el comportamiento propenso a las enfermedades coronarias, o Tipo A, un complejo de competitividad, cuantificación de logros, urgencia de tiempo y hostilidad a menudo con la hostilidad o la ira como componente letal y, por último el aislamiento social o la soledad.



**Figura 2.** Cambios en la salud de los encuestados.

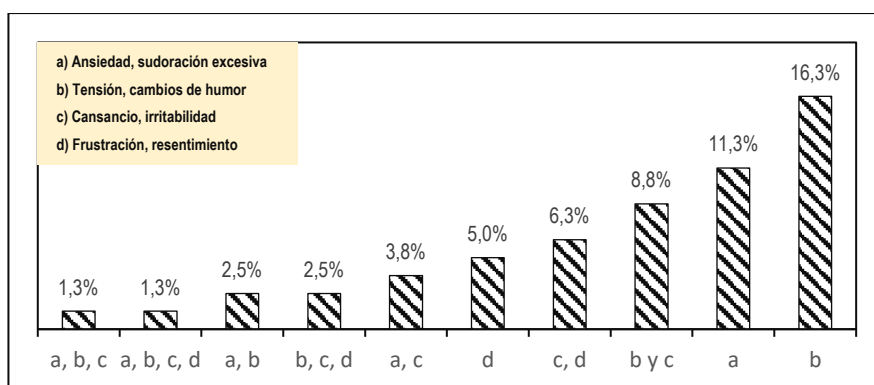
Al indagar sobre los principales factores de estrés, el 26,25% informó que éstos se asocian a exigencias y presión en el trabajo, un 21,25% contestó que corresponden a falta de apoyo de jefe y colaboradores; para el 6,25% se relacionan con desmotivación salarial; el 5% reportó exigencias y presión en el trabajo en combinación con falta de tiempo; el 3,75% afirmó falta de tiempo; en menor porcentaje algunos encuestados indicaron dos o más de las opciones de respuesta combinadas (figura 3). Con una perspectiva generalista para comprender el estrés laboral, Quick & Henderson (2016) detallan cuatro categorías amplias de factores laborales que potencian el estrés laboral: demandas de tareas (ocupación, carreras, carga de trabajo, inseguridad laboral); demandas de roles (conflicto de roles y ambigüedad); exigencias físicas (temperatura, iluminación, diseño del lugar de trabajo); y demandas interpersonales (densidad social, conflictos de personalidad, estilo de liderazgo, presiones grupales).



**Figura 3.** Principales factores de estrés de los encuestados.

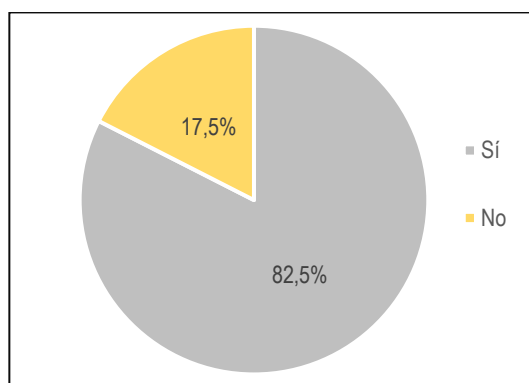
Posteriormente, se identificaron las emociones negativas trascendentales experimentadas por los encuestados, encontrándose que el 16,3% padece de tensión, cambios de humor; 11,3% manifestó ansiedad, sudoración excesiva;

8,8% informó tensión, cambios de humor en conjunto con cansancio, irritabilidad; 6,3% ha percibido esta última pero combinada con frustración, resentimiento; para el 5,0% el sentimiento es solo de frustración, resentimiento y en menor porcentaje se evidencia una miscelánea de todas las opciones (figura 4). En adición, los estudios empíricos han demostrado que el estrés laboral es un predictor significativo de ansiedad y se correlaciona inversamente con el bienestar psicológico asociándose positivamente con los síntomas depresivos (Lukan et al., 2022).



**Figura 4.** Condiciones emocionales negativas.

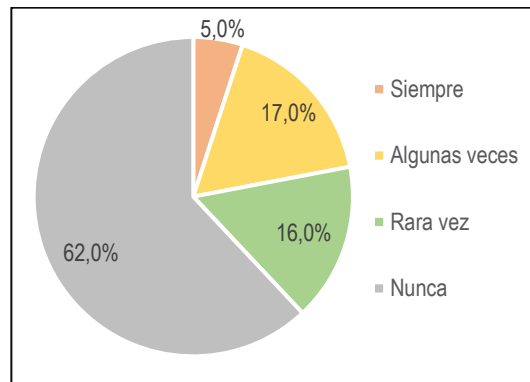
Tal como se presenta en la figura 5, la percepción de que existe una disminución del rendimiento y desempeño en el trabajo debido a las reacciones fisiológicas del estrés laboral fue afirmada por el 82,5%; no obstante, para el 17,5% esta relación no existe. Por su parte Yi et al. (2022) manifiestan que el estrés laboral puede afectar indirectamente la capacidad de trabajar a través de condiciones de salud mental.



**Figura 5.** Percepción sobre la disminución del rendimiento y desempeño en el trabajo debido a las reacciones fisiológicas del estrés laboral.

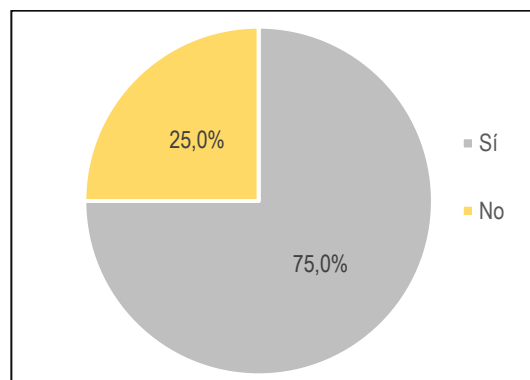
El 62,0% de encuestados nunca ha recibido ayuda o atención médica/clínica psicológica para combatir el estrés laboral; el 17,0% ha accedido a este servicio

algunas veces; el 16,0% afirmó una frecuencia de rara vez y para el 5,0% este servicio se accede siempre (figura 6). En países desarrollados como Estados Unidos, las consultas médicas/clínicas por estrés laboral suman aproximadamente 300 000 millones de dólares (Moreno et al., 2020). Sin embargo, en los países en vías de desarrollo se vive una realidad contraria pues escasamente se estudia este factor de riesgo.



**Figura 6.** Ayuda o atención médica/clínica psicológica para combatir el estrés laboral.

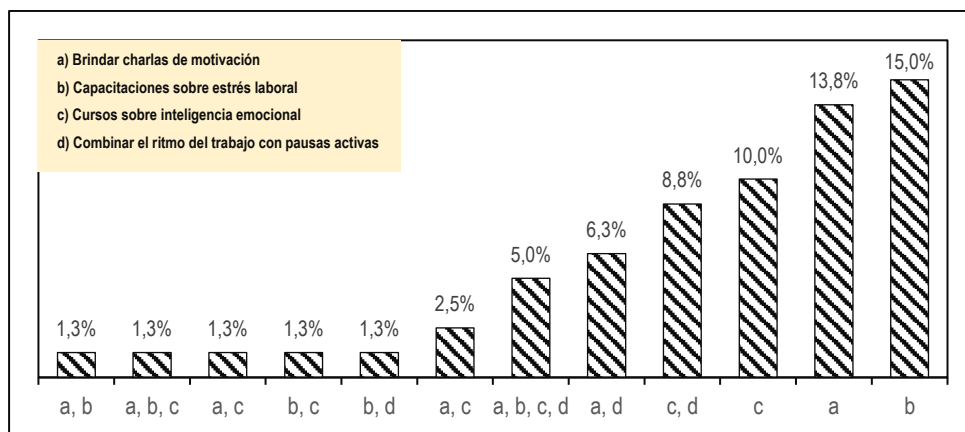
De manera semejante, el 75,0% de individuos respondió que sí existe preocupación de los directivos por la gestión y manejo del estrés laboral; para el 25,0% restante esta situación no es perceptible. La defensa contra los resultados adversos del estrés ocupacional comienza en el nivel organizacional, la protección y prevención organizacional es especialmente importante porque aborda los factores estresantes y de riesgo en el lugar de trabajo con el objetivo de cambiar el entorno por lo que en Estados Unidos está surgiendo una prioridad sobre la responsabilidad organizacional en relación con el estrés y la salud ocupacional (Quick & Henderson, 2016).



**Figura 7.** Preocupación de los directivos por la gestión y manejo del estrés laboral.

Sobre los factores que los encuestados consideran importantes para propender el bienestar laboral y mantener la homeostasis en el trabajador, el 15,0% de la

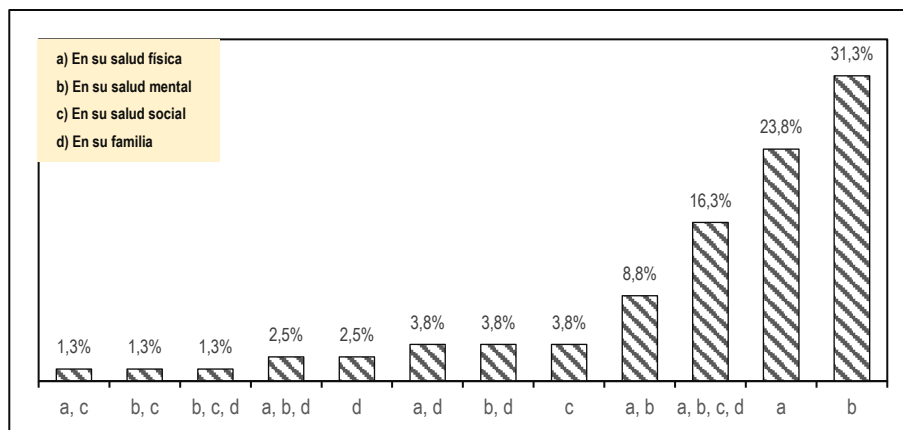
muestra considera las capacitaciones sobre estrés laboral; para el 13,8% se debería brindar charlas de motivación; el 10% optó por cursos sobre inteligencia emocional; 8,8% prefirió esta última en combinación con pausas activas durante la jornada laboral (figura 8). En concordancia, la literatura reporta que los departamentos y unidades de trabajo pertinentes pueden adoptar las políticas y medidas correspondientes para organizar razonablemente las tareas laborales y los sistemas de turnos, reduciendo así el nivel de estrés laboral; al mismo tiempo, prestar atención a las condiciones psicológicas de los trabajadores, a través de asesoramiento psicológico, aumentar los métodos de descanso y entretenimiento, aliviar el nerviosismo de los trabajadores y promover el desarrollo de su salud física y mental, mejora integralmente el nivel y calidad de vida de los trabajadores (Yi et al., 2022).



**Figura 8.** Factores para propender el bienestar laboral y mantener la homeostasis en el trabajador.

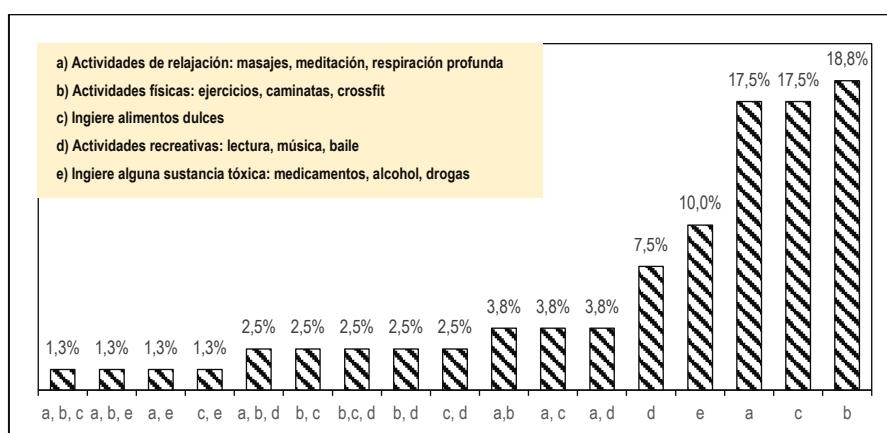
La afectación por estrés laboral más común entre los encuestados es sobre su salud mental (31,3%), para un 23,8% repercute en su salud física; el 16,3% seleccionó todas las opciones; el 8,8% afirmó que se perciben en su salud física y mental; el 3,8% reportó sentirla en su salud social y el resto informo varias de las respuestas en combinación (figura 9). Previamente, se ha afirmado que los trabajadores con alto estrés ocupacional y trastornos mentales son más propensos, hasta en un 10,67, a desarrollar una capacidad laboral deficiente (Yi et al., 2022).





**Figura 9.** Principales afectaciones del estrés laboral.

La canalización del estrés laboral que realiza el 18,8% corresponde a actividades físicas: ejercicios, caminatas, crossfit; el 17,5% reportó que ingiere alimentos dulces; el mismo porcentaje optó por las actividades de relajación como masajes, meditación, respiración profunda; el 10% ingiere alguna sustancia tóxica (medicamentos, alcohol, drogas) y solamente el 7,5% desarrolla actividades recreativas que incluyen lectura, música, baile; en menor porcentaje, las respuestas restantes responden a una combinación de opciones (figura 10).



**Figura 10.** Canalización del estrés laboral.

En estudios previos se ha reportado que el estrés laboral tiene una correlación inversa significativa con la salud mental positiva (bienestar psicológico, emocional y social) y también se relaciona negativamente con la menor salud mental negativa (síntomas de ansiedad y depresión) (Moreno et al., 2020). De acuerdo con los resultados presentados en esta investigación, el 82,5% de encuestados afirma que existe una disminución del rendimiento y desempeño en el trabajo debido a las reacciones fisiológicas del estrés laboral, lo que da sustento a la premisa de que el estrés laboral representa un factor de riesgo para

la salud mental de los trabajadores de instituciones privadas y públicas. En sintonía, Chung et al. (2022); corroboraron la hipótesis de que un alto estrés ocupacional se asocia con una menor productividad laboral.

En estudios más recientes, que abarcan el contexto del teletrabajo a partir del COVID-19, Raišienė et al. (2023) destacan que esta modalidad laboral generó un aumento, en el 41,6% de 220 encuestados, detonando dolores de cabeza y la sensación de fatiga. Lo que guarda relación con lo afirmado por el 41,3% de individuos en esta investigación, quienes han sufrido dolor de cabeza, fatiga, migraña y gastritis. Respecto a los factores de estrés, el 26,25% de encuestados los asocian a exigencias y presión en el trabajo, este hallazgo fue consistente con lo reportado por Lukan et al. (2022), quienes detallan que el factor de riesgo del entorno laboral medido con mayor frecuencia en publicaciones sobre este tema es la intensidad del trabajo, mientras que el estrés se enmarca con mayor frecuencia como una respuesta afectiva.

La afectación por estrés laboral más común entre los encuestados (31,3%), en este caso, afecta la salud mental, lo que se ve reforzado por lo expuesto por Subha et al. (2021) quienes sostienen que la relación entre los factores de estrés laboral y la salud mental es negativamente significativa mostrando una relación inversa. En lo referente a los factores que permiten, en cierto modo, aliviar el estrés laboral es de destacar el criterio de Hammer et al. (2023) donde se proponen los siguientes criterios a considerar como: diseño del puesto, condiciones ergonómicas del lugar de trabajo, salud psicológica, salud física seguridad y apoyo del supervisor recibido o percibido por los empleados. A pesar de que se reconoce que los directivos no pueden cambiar las fuentes externas de estrés, pueden marcar una diferencia en el estrés general en la vida de los trabajadores, pues cuando los empleados están comprometidos en el trabajo, reportan un estrés significativamente menor en sus vidas

## **Conclusiones**

Los principales resultados de esta investigación reflejan que quienes laboran en instituciones privadas y públicas en los cantones Chone, Portoviejo, Bolívar y Tosagua perciben diferentes factores psicosociales, relacionados con aspectos organizacionales que se asocian a la remisión de síntomas de estrés laboral.

Estos resultados son relevantes porque sientan una línea base que presenta evidencias sobre la concepción del estrés laboral en los trabajadores y cómo éste puede disminuir su desempeño. Considerando esto, resulta necesario realizar futuras investigaciones que permitan una mejor comprensión de las variables que desencadenan el estrés laboral con el propósito de desarrollar estrategias de intervención enfocadas en el bienestar laboral, que se materialicen en políticas públicas enmarcadas en el establecimiento de mejores condiciones de trabajo que permitan gozar de un ambiente laboral saludable.

### **Bibliografía**

Albán, G., Pando, M., Laca, F., Colunga, C., Verdesoto, Á., Sarabia, L., & León, M. (2017). Psychosocial factors at work and occupational stress in gas station attendants in Ecuador. *Psychology (Irvine, Calif.)*, *08*(13), 2215–2225. <https://doi.org/10.4236/psych.2017.813141>

Barrera, M., Chaparro, C., Plazas, L., & Buitrago, L. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación Salud Universitaria Boyacá*, *8*(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>

Chung, J., Kim, J., Lee, J., Kang, H., Lee, D., Hong, Y., & Kang, M. (2022). The association between occupational stress level and health-related productivity loss among Korean employees. *Epidemiology and Health*, *45*, e2023009. <https://doi.org/10.4178/epih.e2023009>

Feng, J., Jiang, H., Shen, X., Lei, Z., Li, L., Zhu, Y., Zhang, M., Yang, T., Meng, X., Di, H., Xia, W., Lu, Z., & Gan, Y. (2022). Occupational stress and associated factors among general practitioners in China: a national cross-sectional study. *BMC Public Health*, *22*(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13484-3>

Gallup, Inc. (2021). *State of the Global Workplace Report - Gallup*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx#ite-506924>

Hammer, L., Allen, S., & Leslie, J. (2023). *Occupational Stress and Well-Being*. Cambridge University Press, Reino Unido.

- Jácome, I., & Chi6n, S. (2022). Psychological empowerment and job stress in higher education institutions in Ecuador. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 3297–3312. <https://doi.org/10.2147/prbm.s381342>
- Levy, B., Wegman, D., Baron, S., & Sokas, R. (2017). *Occupational and Environmental Health*. Oxford University Press.
- Lukan, J., Bolliger, L., Pauwels, N., Luřtrek, M., Bacquer, D., & Clays, E. (2022). Work environment risk factors causing day-to-day stress in occupational settings: a systematic review. *BMC Public Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12354-8>
- Moreno, A., Tian, L., & Huebner, E. (2020). Occupational stress and employees complete mental health: A cross-cultural empirical study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph17103629>
- Quick, J., & Henderson, D. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>
- Raiřienė, A., Danauskė, E., Kavaliauskienė, K., & Gudžinskienė, V. (2023). Occupational stress-induced consequences to employees in the context of teleworking from home: A preliminary study. *Administrative Sciences*, 13(2), 55. <https://doi.org/10.3390/admsci13020055>
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & González, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones púlicas ecuatorianas. *Revista ESPACIOS*, 40(7), 8-15. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Rojas, J., Flores, G. & Cuaya, I. (2021). Principales aspectos metodol6gicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisi6n sistemática. *Revista Digital de Investigaci6n en Docencia Universitaria*. 15(1). <https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>
- Subha, B., Madhusudhanan, R., & Ajai, T. (2021). An Investigation of the Impact of Occupational Stress on Mental health of remote working women IT Professionals in Urban Bangalore, India. *Journal of International Women's*

*Studies*, 22(6), 139-149.  
<https://vc.bridgew.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2488&context=jiws>

Yi, X., Yang, J., Gao, X., & Li, F. (2022). The relationship between occupational stress, mental health and work ability of coal chemical workers in Xinjiang. *Frontiers in Psychiatry*, 13.  
<https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.903534>