


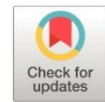


Estrés laboral en el personal de la Fundación Donum

Work stress in the staff of the Donum Foundation

- ¹ Nancy Elizabeth Bustamante Soto  <https://orcid.org/0000-0002-3182-6978>
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
nancy.bustamante.87@est.ucacue.edu.ec
- ² Gerardo Eugenio Campoverde Jiménez  <https://orcid.org/0009-0009-7924-0552>
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
Gcampoverde9405@hotmail.com
- ³ Henry Geovanny Mariño Andrade  <https://orcid.org/0000-0003-0105-5516>
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
henry.ramino@ucacue.edu.ec



Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 17/06/2023

Revisado: 14/07/2023

Aceptado: 08/08/2023

Publicado: 04/09/2023

DOI: <https://doi.org/10.33262/anatomiadigital.v6i3.2.2675>

Cítese:

Bustamante Soto, N. E., Campoverde Jiménez, G. E., & Mariño Andrade, H. G. (2023). Estrés laboral en el personal de la Fundación Donum. *Anatomía Digital*, 6(3.2), 70-85. <https://doi.org/10.33262/anatomiadigital.v6i3.2.2675>



ANATOMÍA DIGITAL, es una Revista Electrónica, Trimestral, que se publicará en soporte electrónico tiene como misión contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://anatomiadigital.org>
La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 International. Copia de la licencia: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Palabras claves:

Estrés laboral;
factores; sueño;
salud;
cuestionario;
Psicosociología
laboral.

Keywords:

Work stress;
factors; dream;
health;
questionnaire

Resumen

Introducción. El estrés ocurre cuando una persona evalúa lo que está sucediendo como algo que excede sus recursos disponibles y amenaza su bienestar personal. **Objetivo.** El objetivo del presente estudio es identificar estrés laboral, factores estresores que afectan la productividad laboral del personal de la Fundación Donum en la ciudad de Cuenca. **Metodología.** Para ello el método que se utilizó es descriptivo correlacional, con la ayuda de un cuestionario que se sometió a validación de expertos, el mismo que se aplica a 20 trabajadores de la Fundación Donum. **Resultados.** Recompensa: el 37% de los trabajadores evaluados afirmaron haber presentado niveles de estrés por su baja remuneración, Esfuerzo: el 32% consideró que la sobrecarga laboral era la causa principal de su estrés. Efectos (calidad de sueño) 31% indica que el estrés afecta directamente a la calidad de sueño. **Conclusión.** En conclusión, en el personal de la Fundación Donum el estrés está afectando: emocionalmente, en sus hábitos de sueño/descanso, situación que preocupa por los efectos que se pueden presentar en la salud de sus trabajadores, por la información obtenida, especialmente los que superan los 49 años. En el área de la salud, no se está brindando la debida importancia al estrés laboral. Se corrobora con estudios que demuestran, que, con la exposición constante a altos niveles de estrés, se presentan cambios en la salud fisiológica de los trabajadores, comportamientos anormales, inclusive una deficiente calidad del sueño. **Área de estudio general:** Salud Ocupacional. **Área de estudio específica:** Psicosociología laboral. **Tipo de estudio:** Artículos originales.

Abstract

Stress occurs when a person views what is happening as exceeding their available resources and threatening their personal well-being. The objective of this study is to identify work stress, stress factors that affect the labor productivity of the Donum Foundation staff in the city of Cuenca. For this, the method that was used is descriptive correlational, with the help of a questionnaire that was submitted to validation of experts, the same one that is applied to 20 workers of the Donum Foundation with the following results: Reward: 37% of the workers The evaluators stated that they had presented levels of stress due to

their low remuneration. Effort: 32% demonstrated that work overload was the main cause of their stress. Effects (quality of sleep) 31% indicate that stress directly affects the quality of sleep. In conclusion, stress is affected in the staff of the Donum Foundation: emotionally, in their sleep/rest habits, a situation that is worrying about the effects that may occur on the health of its workers, due to the information obtained, especially those that are over 49 years of age. In the area of health, work stress is not being given due importance. It is corroborated by studies that show that, with constant exposure to high levels of stress, there are changes in the physiological health of workers, abnormal behaviors, including poor sleep quality.

Introducción

El estrés laboral se considera un proceso interactivo en el que las características de una situación (demandas) y los objetos (recursos) influyen en cómo se gestiona la situación. Cuando las demandas de una situación exceden los recursos de un individuo, las situaciones estresantes tienden a persistir y los individuos intentan generar más recursos para satisfacer las demandas de la situación (1).

Desde el punto de vista laboral: el estrés laboral es la respuesta fisiológica, psíquica y Comportamiento de una persona que intenta acoplarse y adecuarse a las presiones internas y externas. El estrés laboral sucede cuando hay un desajuste entre las personas, el trabajo y la organización misma (2).

Es importante el modelo de Siegrist de recompensa por esfuerzo y explica el estrés laboral y su impacto en la salud en términos de demanda-recompensa de las personas sobre su futuro.

Este modelo asume que la alta demanda laboral combinada con la baja controlabilidad sobre los salarios a largo plazo constituye la situación de mayor riesgo para el bienestar psicosocial de los trabajadores. La compensación a largo plazo del modelo Siegrist estará determinada principalmente por tres factores:

- Demanda: El concepto de demanda significa el reconocimiento de una necesidad subjetiva y el deseo de pedir ayuda.
- Esfuerzo: El esfuerzo es la expresión de la fuerza, es decir, esfuerzo, dirigiendo las fuerzas físicas, mentales o emocionales para lograr una meta. Así que nos

esforzamos físicamente cuando empujamos un mueble para cambiarlo de lugar, pero también nos esforzamos cuando soportamos una situación incómoda para nosotros.

- Recompensa: El sistema de recompensa es un grupo de estructuras neuronales responsables del significado del estímulo (es decir, la motivación y el deseo de ser recompensado), el aprendizaje asociativo (principalmente a través del refuerzo positivo y el condicionamiento clásico) y las emociones valoradas positivamente, principalmente, placer parte (por ejemplo, alegría, euforia y éxtasis) (3).

Las causas del estrés laboral (estresores). El estrés proviene de situaciones estresantes.

Un estresor o situación estresante es cualquier estímulo o situación que desencadena una respuesta de estrés laboral. Hay dos tipos de estresores:

- Estresores psicosociales. Son situaciones personales y específicas que estresan a una persona por lo importante que es para ella.
- Estresores biológicos: estas son situaciones que a menudo causan o desencadenan una respuesta de estrés mientras se encuentra en el lugar de trabajo (4).

En este tema de análisis, un constructo importante es el afrontamiento, porque desde este punto de vista no es el factor estresante lo importante para evaluar los efectos del estrés, sino más bien el factor estresante es cómo la persona percibe, porque las estrategias de afrontamiento que utilice dependen de resistir el estrés (5).

Lo relevante es cómo las personas tratan de hacer frente al estrés y la adversidad. El afrontamiento muestra cómo las personas reaccionan y lidian con el estrés como una combinación de muchos factores. Por lo tanto, el manejo efectivo del estrés implica formas de manejar las emociones, pensar constructivamente, regular y dirigir el comportamiento de uno, controlar su activación automática y el comportamiento en el entorno social y no social para reducir las fuentes de estrés (6).

Según un nuevo informe Gallup *State of the Global Workplace: 2022*, en 2021, los trabajadores de todo el mundo experimentarán más estrés que nunca. Gallup descubrió que el 60 % de los trabajadores están emocionalmente insatisfechos con su trabajo y el 19 % dice sentirse infeliz en el trabajo (7).

Según la Asociación Hispánica de Medicina del Trabajo, en 2019 Ecuador ocupó el segundo sitio en América Latina en cuanto a estrés laboral. Factores como el exceso de trabajo, instrucciones contradictorias, inseguridad laboral, horarios de trabajo irregulares y la necesidad de obtener ingresos adicionales son clave para la inestabilidad emocional de los empleados (8).

Un estudio realizado sobre el Estrés laboral y su efecto en el desempeño de los profesionales de salud del Centro de Salud Ponce Enríquez, emite como resultado positivo la capacidad de ciertas variables de personalidad para moderar la relación entre los niveles de estrés y el rendimiento. Asimismo, es posible que el estilo de liderazgo medie la relación entre los niveles de estrés y las habilidades de resolución de problemas (9).

Los trabajadores de la fundación *Donum* también sienten la presión de su entorno laboral, así como una carga física excesiva de trabajo y sienten en la obligación de trabajar más horas para evacuar sus actividades diarias, algunos de los trabajadores manifestaron que esto les generó estrés y problemas gastrointestinales, en este contexto el objetivo general del estudio es identificar estrés laboral, pasos importantes, estresores, factores que afectan la productividad laboral del personal de la Fundación Donum en la ciudad de Cuenca en el período noviembre del 2022 al mes de abril del 2023.

Metodología

En el presente trabajo aplicaremos el método descriptivo correlacional, con información sobre el estrés laboral y su efecto en los empleados de la empresa, información obtenida del internet, libros y documentos; utilizaremos un cuestionario y entrevista para complementar las causas del estrés laboral y conocer desde los propios trabajadores de la fundación Donum de la ciudad de Cuenca las raíces del estrés laboral que afectan en su desempeño.

La muestra incluyó a toda la población de 20 trabajadores cuya edad fluctúa entre 20 y 63 años.

Tabla 1. *Tipo y nivel de investigación*

Tipo	Nivel de Investigación	Descripción
Según su finalidad	Descriptiva	Mediante la implementación del cuestionario sobre estrés laboral, se podrá conocer si el trabajador mantiene estrés frente a su lugar de trabajo.
Según su alcance	Correlacional	Se analizarán los datos de la variable independiente con las variables dependientes
Según su profundidad	Básica	Investigación teórica
Según su carácter	Procedimental	Se analizarán datos cuantitativos
Según su naturaleza	Cualitativa	Se apoya en la observación de datos tomados en sitio. Los datos manejados proceden de las manifestaciones verbales o escritas de los trabajadores observados

Instrumento

Por lo anterior, en el presente estudio, el cuestionario de estrés laboral (desbalance-esfuerzo/recompensa) es fundamental, instrumento que cuenta con una validación preliminar; incluye información sobre el esfuerzo y las recompensas del trabajo, así como información sobre las características personales y sobre cómo hacer frente a estos requisitos y problemas.

El objetivo de este estudio es examinar el Estrés Ocupacional desarrollado por Siegrist (1996), basado en el modelo muestral de desbalance esfuerzo-recompensa en Venezuela. Los participantes del Cuestionario se utilizaron en una muestra de 296 profesionales de la salud. Instrumentos: La versión en español de la pregunta se deriva de la versión en español de 23 preguntas (9).

Nivel de Estrés de los Empleados: Este es el resultado de la división del esfuerzo y las recompensas. Para compensar el diferente número de preguntas de cada escala, se multiplica el cociente por el factor de corrección (0,4545 o 0,5454, según sean cinco o seis preguntas en el numerador). En este caso se alcanza una medida regularizada del componente extrínseco del modelo, fijada por un paso donde:

- Valor no patológico: máximo 1.
- Estrés: mayor a 1.
- Dependiendo de la importancia de la precaución primaria, se deben tener en cuenta valores ligeramente inferiores (a partir de 0,7), que indicarían lo que alcanzaríamos a llamar un estado de pre-estrés donde las medidas de evitar todavía pueden resultar eficaces.

Resultados

Para presentar y cumplir con el propósito del trabajo, los resultados se agruparon en tres puntos:

1. Qué intervino en el evento estresante, tipo de evento, nivel de estrés, duración, estilo de afrontamiento, intensidad, intensidad de las emociones, duración de estas, persona designada como la persona responsable del evento, las consecuencias de los eventos estresantes.
2. Lo relevante de un evento interesante se presenta en el orden descrito anteriormente.
3. Finalmente, se presentan las correlaciones entre las variables de estudio.

La tabla 2 muestra las principales características sociodemográficas de los trabajadores de la Fundación Donum. En donde se destacan los resultados relevantes sin incurrir en repeticiones de información.

Tabla 2. Datos sociodemográfica de los trabajadores de la fundación Donum

Variable	Categorías				
Sexo biológico	Hombre	Mujer			
Nº	6	14			
Frecuencia (%)	30	70			
Cuanto tiempo llevas trabajando en la fundación	De 6-12 meses	De 12-24 meses	De 2-6 años	De 6-10 años	más de 10 años
Nº	0	3	2	2	13
Frecuencia (%)	0	15	10	10	65
Edad	De 20-40 años	De 40-60 años	más de 60 años		
Nº	7	10	3		
Frecuencia (%)	35	50	15		
Horas que laboran diarias	4-6horas	8horas			
Nº	5	15			
Frecuencia (%)	25	75			
Estado Civil	Nº Soltero(a)	Casado (a)%	Unión libre		
No	8	10	2		
Frecuencia (%)	40	50	10		
TOTAL	20				

El análisis de los datos socio demográficos señala que las mujeres son mayoría sobre los hombres, 70% (14) fueron mujeres y 30% (6) hombres. Investigaciones con resultados similares al presente estudio señala la revista de la Asociación española de especialistas en medicina del trabajo, en el cual el 568 (44.8%) de los participantes eran mujeres, con edades entre 25-42 años (32%) (10).

Haciendo referencia a la tabla 1 tenemos que del grupo investigado con respecto a edad de 40 a 60 años tenemos el 50%, seguida de 20-40 años con el 35%.

En la investigación de “estrés percibido en trabajadores de atención primaria” encontraron que el 83.8% eran mujeres, en edad de 20 a 40 años (37.1%) y casados ocupa el 80% (11).

La mayoría de los trabajadores laboran 8 horas diarias dándonos un 75% (15).

Horarios ordinarios o regulares: Los horarios ordinarios o regulares no están sujetos a autorización por parte del Ministerio del Trabajo, aquellos que se encuentren enmarcados en las siguientes circunstancias:

- Horario ordinario diurno que es de 8 horas diarias.
- Horario ordinario nocturno de 8 horas diarias.
- Jornada normal de trabajo mixto de 8 horas diarias. Se entiende por jornada mixta, aquella que comienza en jornada normal diurna y finaliza en jornada normal vespertina, o viceversa.
- Semana laboral de 40 horas durante 5 días consecutivos. Cinco. Días de la semana, de lunes a viernes, con sábado y domingo libres, o días en los que los días festivos (sábado y domingo) se sustituyan por otros días de la semana por acuerdo de las partes.
- Jornadas ordinarias de trabajo. Incluye un descanso de hasta 2 horas en mitad de la jornada laboral (12).

En la investigación se encontró que 39,13% empleados trabajan de 9 a 12 horas diarias, considerando que el 54,35% duerme 6 horas, en cuyo caso el nivel de descanso después de la jornada laboral es bajo. El 50% de los empleados que respondieron la encuesta indican que sus actividades requieren una actuación rápida, por lo que el cansancio es mayor, a pesar de que el personal tiene la libertad de decidir cómo hacer su trabajo. El resultado también reveló que 24-21% trabajadores sufren de enfermedades gastrointestinales e insomnio (13).

Con respecto al cuestionario elaborado para los trabajadores de la fundación, Donum respondieron de la siguiente manera: un 75% de los trabajadores están conformes con sus horas de labor dentro de la misma y un 25% no lo están. Eso quiere decir que existen varios factores por los cuales no están a gusto dentro de su lugar de trabajo, ya sea por carga de estrés o por alguna otra circunstancia que se presenta día a día.

La experiencia laboral predominante en los trabajadores de la fundación Donum fue superior a 10 años (65%)

Tabla 3. Cuestionario de estrés laboral, aplicado a los trabajadores de la fundación Donum

Preguntas	Nunca	Pocas Veces	Siempre
1	4(1%)	14(3%)	2(0%)
2	6(1%)	11(2%)	3(1%)
3	1(0%)	4(1%)	15(3%)
4	8(2%)	10(2%)	3(1%)
5	9(2%)	7(2%)	4(1%)
6	5(1%)	10(2%)	5(1%)
7	4(1%)	6(1%)	10(2%)
8	4(1%)	7(2%)	9(2%)
9	2(0%)	6(1%)	11(2%)
10	14(3%)	6(1%)	0(0%)
11	6(1%)	11(2%)	3(1%)
12	16(3%)	3(1%)	1(0%)
13	18(4%)	1(0%)	1(0%)
14	2(0%)	1(0%)	17(4%)
15	3(1%)	6(1%)	11(2%)
16	4(1%)	6(1%)	10(2%)
17	1(0%)	6(1%)	13(3%)
18	12(3%)	4(1%)	4(1%)
19	12(3%)	4(1%)	4(1%)
20	5(1%)	5(1%)	10(2%)
21	9(2%)	7(2%)	4(1%)
22	15(3%)	4(1%)	1(0%)
23	10(2%)	9(2%)	1(0%)
T=460	170(37%)	148(32%)	142(31%)

Tabla 3. Resultados del cuestionario de estrés laboral, aplicado a los trabajadores de la fundación Donum

	RECOMPENSA	ESFUERZO	NIVEL ESTRÉS	IMPLICACIÓN
Nunca	33(7%)	56(12%)	0.76	32(7%)
Pocas veces	74(16%)	59(13%)	0.35	86(19%)
Siempre	63(14%)	33(7%)	0.23	24(5%)
TOTAL	170(37%)	148(32%)	1.34	142(31%)

La tabla 3 del cuestionario obtenido de los trabajadores de la fundación en las que se observan Nunca 33%, Pocas veces 74% y Siempre 63%, según los datos obtenidos en el cuestionario de estrés laboral que se realizó a los trabajadores, muestran algunos de los resultados más relevantes. Los valores que se obtienen por todas las preguntas señaladas, según los trabajadores frente al estrés laboral, son: de la pregunta 1 a la 6 que nos hace referencia a esfuerzo, tenemos un porcentaje de (32%), de la pregunta 7 a la 17 que nos hace referencia a recompensa, tenemos un porcentaje de (37%), y de la pregunta 18 a la 23 que nos hace referencia a implicación nos da un porcentaje de (31%). Estos datos son de gran importancia para dar una idea más clara del impacto del estrés en los trabajadores, siendo uno de los principales problemas que viven cada día.

Discusión

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la ciudad de México ocupa el primer lugar en el mundo en estrés laboral, con el 75% de su población estresada, seguida China con un (73%) y Estados Unidos abarca (59%) de su población con estrés laboral. (14)

En una empresa donde trabaja un número determinado de empleados, entre ellos las relaciones mutuas no son las mismas, de 20 personas contestaron a la pregunta sobre este tema: mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco, el 2% la considera pocas veces y siempre también el 2%. Siempre significan el tiempo o la experiencia que cada uno de ellos tiene en la fundación y de esa manera reconocen el esfuerzo del compañero(a).

El estrés laboral dentro de las organizaciones laborales está asociado a los acontecimientos que ocurren en dicho contexto y que tienen altas posibilidades de deteriorar la salud de los trabajadores; tanto a nivel físico como psicológico, por lo que es necesario, evaluar, identificar y prevenir a tiempo los factores que afectan el desempeño, tanto a nivel personal como profesional en los trabajadores.

Según Estrés académico en universitarios peruanos: importancia de las conductas de salud, características sociodemográficas y académicas, el 83% de estudiantes refiere haber experimentado estrés académico durante el semestre, con mayor presencia de niveles medio y medio alto. En los análisis de regresión lineal múltiple para cada indicador de estrés, se hallaron modelos medianos para Intensidad del estrés ($R^2 = .16$, $p < .001$) y Frecuencia de estresores ($R^2 = .13$, $p < .001$); así como grandes para Síntomas ($R^2 = .32$, $p < .001$). Los hábitos de salud tuvieron mayor efecto en todos los modelos.

Según el cuestionario de estrés laboral, es claro el resultado de que el estrés conduce a una disminución en el desempeño de cada empleado, ya que el 0.76 nunca ha presentado estrés, el 0,76 lo considera un pre-estrés; lo que afecta su desempeño dentro de su lugar de trabajo.

El estrés laboral no es particularmente notorio en la salud de los trabajadores, el 3% no ha introducido cambios saludables en el desempeño de su trabajo.

Según el artículo “Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos” se analiza un estudio descriptivo y correlacional, realizado con la participación de 140 docentes. Se utilizaron dos instrumentos de investigación: el Inventory Burnout Maslash y la Escala de Clima Organizacional; el primero, atendiendo a las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; y el segundo, en correspondencia con otras ocho dimensiones. El análisis se realizó mediante la correlación de Spearman, considerando un margen de error del 5 % (15).

Tabla 4. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Fundación Donum

Preguntas		
1. ¿Se le da un manejo adecuado al tema del estrés en el ambiente laboral?	No, la existencia de estrés laboral es una forma favorecida de gestión y organización del trabajo que amenaza directamente las estructuras de gestión y control de la fundación.	No, este es un tema que se puede criticar, principalmente por la dificultad de hacer tangible este tipo de riesgo y las limitaciones de los procedimientos e intervenciones que se deben crear en la fundación para corregirlo.
2. ¿Qué recomendaciones nos puede brindar para disminuir el estrés en el ambiente laboral?	Centrando nuestra atención en las causas del estrés, puede ser necesario cambiar las políticas de personal, mejorar los sistemas de comunicación, rediseñar los puestos de trabajo, permitir más autonomía en los niveles más bajos de acuerdo a sus capacidades.	Consiste en pedir a los trabajadores que lleven un diario de estrés durante unas semanas, en el que registren todos los eventos estresantes experimentados durante la jornada laboral.

Tabla 4. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Fundación Donum (continuación)

Preguntas		
3. ¿Qué aspectos motivacionales se pueden implementar para mejorar el rendimiento del trabajador causado por el estrés laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • Un ambiente de respeto y tolerancia, donde se excluya cualquier conducta violenta y discriminatoria. • Reconocimiento al trabajo realizado • Sede adecuada *Buenas condiciones de trabajo y seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • El empleado trabaja de acuerdo a sus capacidades y deseos, por lo que debe pensar en el trabajo realizado por todos • Habilitar la expresión personal y la iniciativa. • Comunicación clara y claridad de roles a desempeñar.
4. ¿Qué tipos de estrés laboral son más frecuentes?	No lo clasifico como un tipo de estrés porque es una consecuencia común que afecta la salud y el bienestar como resultado de demandas que quedan sin resolver o exceden la capacidad de resolverlas.	No se clasifica como un tipo de estrés, pero puede clasificarse como un factor de riesgo psicosocial en el trabajo que puede afectar negativamente a la salud de las personas y provocar estrés.
5. ¿Es ideal dar rotación en las funciones para bajar los niveles de estrés entre los funcionarios?	Si existe estrés laboral en una organización, empresa o institución, se suelen ver fallas, por ejemplo, en la organización del trabajo, relaciones interpersonales, comunicación, resolución de conflictos, entre otros.	En parte, sí, porque permite al empleado algo de entretenimiento y ayuda a reducir los niveles de estrés desde cualquier perspectiva.
6. ¿Cuáles son los factores principales causantes del estrés?	Exigencias de tareas estresantes: como apoyo social, relaciones interpersonales, toma de decisiones, Jornadas de trabajo etc.	Desarrollo de carrera, lo que significa, por ejemplo, la inseguridad en el trabajo o el riesgo de ser despedido, un entorno físico como, la iluminación, ruido, etc.
7. Conoce usted de las carencias existentes en las áreas de trabajo que afectan a los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo reservado para el trabajo excede el mínimo permitido por la ley, combinado de trabajo a sala y viceversa. • Algunas personas dedican unas 8 horas. o más. • Inestabilidad laboral y subempleo. 	Según nuestra experiencia, el mayor problema lo provoca la inseguridad en las relaciones laborales, por ejemplo, Carencia o limitados espacios vitales de recuperación: tiempo libre y su utilización.

Tabla 4. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Fundación Donum (continuación)

Preguntas		
8. ¿Como definiría el estrés laboral?	Un empleado experimenta una serie de reacciones emocionales, sentimientos, cambios físicos y de comportamiento como resultado de la incapacidad para hacer frente a ciertas demandas laborales.	Se trata de un estrés propio de sociedades donde el aumento de la presión en el ambiente de trabajo puede provocar el agotamiento físico o psíquico del empleado y provocar diversas consecuencias que afectan no solo a su salud sino también al medio ambiente

Conclusiones

- El estrés laboral se define como una problemática psicosocial presente en el contexto laboral, dado por la incapacidad de afrontamiento y adaptación de los individuos a las demandas laborales.
- El modelo de Siegrist no solo proporciona información sobre el nivel de estrés que enfrentan los empleados, adicionalmente aporta conocimientos sobre otros conceptos fundamentales, como el esfuerzo que realizan, las recompensas que reciben y el nivel de compromiso de su personal con la empresa.
- Las personas que no han manifestado un nivel de estrés elevado abordan in 32%, representan el grupo de trabajo cuyo compromiso no refleja un esfuerzo laboral bajo presión, sin embargo, el horario de trabajo y la supervisión al que están sometidos, no descarta su incremento en el nivel de estrés; y, lo que puede conducir a graves consecuencias relacionadas con salud de los trabajadores.
- Esta investigación nos ha permitido identificar el estrés laboral con un porcentaje de 31%, los factores que afectan la productividad laboral del personal de esta empresa y la gran motivación para trabajar durante la jornada de trabajo; sin embargo, nos dan a conocer que el estrés laboral no queda en el lugar de trabajo, es también compartido en el ámbito familiar, desencadenando problemas de depresión.

Conflicto de intereses

Los autores deben declarar si existe o no conflicto de intereses en relación con el artículo presentado.

Declaración de contribución de los autores

El artículo fue elaborado en todos sus procesos por: Nancy Elizabeth Bustamante Soto, Gerardo Eugenio Campoverde Jiménez, & Henry Geovanny Mariño Andrade.

Referencias Bibliográficas

1. Psicología-online.com [Internet]. [citado 14 de abril de 2023]. El estrés laboral: concepto y modelos teóricos. Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/el-estres-laboral-concepto-y-modelos-teoricos-1166.html>
2. Cristobal E. El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. Gest En El Terc Milen. 31 de diciembre de 2019; 22:115-20 <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317>
3. Prado por JD. Blog de PRL - IMF Smart Education. 2013 [citado 17 de marzo de 2023]. Modelos de Investigación del estrés: Esfuerzo - Recompensa, Siegrist |. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/modelos-de-investigacion-del-estres-esfuerzo-recompensa-de-siegrist/>
4. ¿Que es el estrés y cómo nos afecta?: Conceptos básicos | Apuntes de Psicología Clínica | Docsity [Internet]. [citado 14 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.docsity.com/es/que-es-el-estres-y-como-nos-afecta-conceptos-basicos/4686376/>
5. Tipos+De+Estresores.pdf [Internet]. [citado 17 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://static1.squarespace.com/static/57495502e707eb4fe69888e5/t/58fca6f6893fc0d7604afcbe/1492952823918/TIPOS+DE+ESTRESORES.pdf>
6. Espina M. El afrontamiento: ¿Cómo afrontamos el estrés? – Marisa Espina [Internet]. [citado 26 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://marisaespina.com/afrontamiento-afrontamos-estres/>
7. Insider SJ| B. El estrés laboral alcanza nuevo pico en trabajos alrededor del mundo [Internet]. Business Insider México | Noticias pensadas para ti. 2022 [citado 26 de marzo de 2023]. Disponible en: https://businessinsider.mx/estres-laboral-alcanza-nuevo-pico-trabajos-mundo_estrategia/
8. Rosales B. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL EN ECUADOR ★ Infograma.net [Internet]. Infograma.net. 2022 [citado 26 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://infograma.net/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-laboral-en-ecuador/>
9. Díaz A, Feldman L. Validación preliminar del cuestionario de estrés laboral (desbalance-esfuerzo/recompensa) en una muestra de trabajadores de la salud

- venezolanos. Cienc Trab [Internet]. 2010 [citado 17 de marzo de 2023];320-3. Disponible en: <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/36/pagina320.pdf>
10. Mejia CR, Chacon JI, Enamorado-Leiva OM, Garnica LR, Chacón-Pedraza SA, García-Espinosa YA, et al. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec En Med Trab [Internet]. 2019 [citado 26 de marzo de 2023];28(3):204-11. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 11. Ceballos-Vásquez P, Solorza-Aburto J, Marín-Rosas N, Moraga J, Gómez-Aguilera N, Segura-Arriagada F, et al. ESTRÉS PERCIBIDO EN TRABAJADORES DE ATENCIÓN PRIMARIA. Cienc Enferm [Internet]. 2019 [citado 26 de marzo de 2023];25:0-0. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-95532019000100204&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 12. ConLabEne2022.pdf [Internet]. [citado 14 de abril de 2023]. Disponible en: <https://ccq.ec/wp-content/uploads/2022/02/ConLabEne2022.pdf>
 13. Colunga MAM. gestiopolis. 2016 [citado 7 de abril de 2023]. Investigación sobre Estrés Laboral. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/investigacion-estres-laboral/>
 14. México, el país con mayores niveles de estrés laboral en el mundo [Internet]. [citado 18 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://gympass.com/es-mx/blog/beneficios-y-programas-de-bienestar/estres-laboral-en-mexico>
 15. Bada Quispe OF, Salas Sánchez RM, Castillo Saavedra EF, Arroyo Rosales EM, Carbonell García CE, Bada Quispe OF, et al. Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. MediSur [Internet]. diciembre de 2020 [citado 14 de abril de 2023];18(6):1138-44. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&nrm=iso&tlng=es

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Anatomía Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Anatomía Digital**.



Indexaciones

