



*El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral en la
Prevención del Estrés de los Empleados*

*The Work Environment and its Influence on Job Satisfaction in Prevention of
Employee Stress*

*O ambiente de trabalho e sua influência na satisfação no trabalho na prevenção
do estresse dos funcionários*

Ángel Antonio Farias-Macias ^I
afarias3776@utm.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-8974-9581>

Martha Eloísa Macias-Moreira ^{II}
mmacias2267@utm.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-9953-4082>

Luis Antonio Zambrano-Cedeño ^{III}
lzambrano2142@utm.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-0571-8842>

Nelly Viviana Gómez-Bravo ^{IV}
ngomez1974@utm.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0152-2866>

Correspondencia: afarias3776@utm.edu.ec

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

***Recibido:** 01 de octubre de 2021 ***Aceptado:** 20 Noviembre de 2021 * **Publicado:** 20 de Diciembre de 2021

- I. Estudiante de la Maestría Académica con Trayectoria Profesional en Administración de Empresas/Instituto de Posgrado/Universidad Técnica de Manabí/Ecuador, Ingeniero Comercial, Docente de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Bahía de Caráquez.
- II. Estudiante de la Maestría Académica con Trayectoria Profesional en Administración de Empresas/Instituto de Posgrado/Universidad Técnica de Manabí/Ecuador, Ingeniera Comercial
- III. Estudiante de la Maestría Académica con Trayectoria Profesional en Administración de Empresas/Instituto de Posgrado/Universidad Técnica de Manabí/Ecuador, Ingeniera Comercial
- IV. Estudiante de la Maestría Académica con Trayectoria Profesional en Administración de Empresas/Instituto de Posgrado/Universidad Técnica de Manabí/Ecuador, Ingeniera Contabilidad y auditoría, Asistente Administrativa de la empresa distribuidora el Mar.

Resumen

Introducción: En el ámbito Organizacional, se habla de estrés laboral, que es un fenómeno que afecta a un alto porcentaje de trabajadores en todo el mundo industrializado, y que conlleva un costo personal, psicosocial y económico muy importante. El estrés laboral se ve relacionado con la satisfacción laboral que implica una actitud, o más bien un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los individuos y los colectivos en el contexto laboral que influirán de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados.

Objetivo: Analizar el ambiente de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral en la prevención del estrés de los empleados.

Revisión Narrativa: Se realizó la búsqueda de artículos, publicados dentro de los años 2016- 2021 en las bases de datos PubMed, scielo, medigraphic, sciencedirect. Se incluyeron los artículos de los últimos 5 años.

Resultados: Se incluyeron artículos referentes a la temática realiza durante la investigación, se partió por realizar un análisis de varios libros, artículos y estudios previos sobre el tema el ambiente de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral en la prevención del estrés de los empleados así como la definición de las mismas, y los elementos que las conforman y que son esenciales para entender cada una de estas variables.

Conclusión: El estrés laboral es una consecuencia de distintas situaciones que se producen en nuestro día a día del trabajo y de distintos factores que afectan a su salud mental y física. Hablamos de estrés laboral cuando se produce una discrepancia entre la demanda laboral y los recursos del trabajador para hacerlas frente. El problema consiste en que nuestro cuerpo tiene unos recursos limitados, ocasionando al trabajador un estado de agotamiento tanto físico como mental. Esto supone una seria amenaza para la salud y el bienestar del trabajador, afectando a sus relaciones familiares y emocionales.

Palabras Claves: Influencia; Satisfacción Laboral; Estrés; Empleados; Ambiente Organizacional; Productividad.

Abstract

Introduction: At the Organizational level, we speak of work stress, which is a phenomenon that affects a high percentage of workers throughout the industrialized world, and which entails a very important personal, psychosocial and economic cost. Job stress is related to job satisfaction,

which implies an attitude, or rather a set of attitudes and an evaluative tendency of individuals and groups in the work context that will significantly influence behaviors and, of course, the values. results

Objective: Analyze the work environment and its influence on job satisfaction in the prevention of employee stress.

Narrative Review: A search was made for articles published within the years 2016-2021 in the databases PubMed, scielo, medigraphic, sciencedirect. Articles from the last 5 years were included.

Results: Articles referring to the topic carried out during the research were included, it was started by carrying out an analysis of several books, articles and previous studies on the subject of the work environment and its influence on job satisfaction in the prevention of stress in employees as well as their definition, and the elements that make them up and that are essential to understand each of these variables.

Conclusion: Work stress is a consequence of different situations that occur in our day-to-day work and of different factors that affect your mental and physical health. We speak of work stress when there is a discrepancy between labor demand and the worker's resources to face them. The problem is that our body has limited resources, causing the worker a state of physical and mental exhaustion. This poses a serious threat to the health and well-being of the worker, affecting their family and emotional relationships.

Key Words: Influence; Work satisfaction; Stress; Employees; Organizational Environment; Productivity.

Resumo

Introdução: No nível Organizacional, falamos de estresse no trabalho, que é um fenômeno que atinge uma alta porcentagem de trabalhadores em todo o mundo industrializado e que acarreta um custo pessoal, psicossocial e econômico muito importante. O estresse no trabalho está relacionado à satisfação no trabalho, o que implica uma atitude, ou melhor, um conjunto de atitudes e uma tendência avaliativa de indivíduos e grupos no contexto de trabalho que irão influenciar significativamente os comportamentos e, claro, os valores.

Objetivo: Analisar o ambiente de trabalho e sua influência na satisfação no trabalho na prevenção do estresse dos funcionários.

Revisão narrativa: Foi feita uma busca por artigos publicados nos anos de 2016-2021 nas bases de dados PubMed, scielo, medigraphic, sciencedirect. Artigos dos últimos 5 anos foram incluídos.

Resultados: foram incluídos artigos referentes à temática realizados durante a pesquisa, iniciada pela realização de uma análise de diversos livros, artigos e estudos anteriores sobre o tema o ambiente de trabalho e sua influência na satisfação no trabalho na prevenção do estresse em funcionários bem como a sua definição e os elementos que as constituem e que são essenciais para a compreensão de cada uma destas variáveis.

Conclusão: O estresse no trabalho é consequência de diferentes situações que ocorrem em nosso dia a dia de trabalho e de diversos fatores que afetam sua saúde física e mental. Falamos de estresse no trabalho quando há defasagem entre a demanda de trabalho e os recursos do trabalhador para enfrentá-la. O problema é que nosso corpo possui recursos limitados, causando no trabalhador um estado de esgotamento físico e mental. Isso representa uma séria ameaça à saúde e ao bem-estar do trabalhador, afetando sua família e seus relacionamentos afetivos.

Palavras-chave: Influência; Satisfação no trabalho; Estresse; Funcionários; Ambiente Organizacional; Produtividade.

Introducción

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar el ambiente de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral en la prevención del estrés de los empleados. A nivel de América del Norte (Cruz Ortiz, Salanova , & M. Martinez, 2013) realizaron una investigación en la ciudad de México con el título de “Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora”, el cual después de haber realizado el análisis se encuentran respuestas positivas es decir existe una buena satisfacción laboral en la empresa en la que laboran. Los trabajadores indican que se sienten parte de la empresa, que reciben un buen trato por parte de la empresa y que están satisfechos con el puesto que desempeñan. (Cruz Ortiz, Salanova , & M. Martinez, 2013)

Para las empresas el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral en sus colaboradores se convierte en la clave principal, debido a que ambos juegan un rol muy significativo dentro de las organizaciones, por lo que es importante estudiar estas variables, considerando que un trabajador satisfecho está íntegramente alineado a los objetivos propuestos por la organización y dispuesto a

alcanzarlos, dando paso a la motivación, compromiso, rendimiento y efectividad creando un ambiente laboral positivo y productivo. (Chiavenato, 2009)

El estudio de Clima Organizacional en las empresas es una de las variables de gran importancia para conocer la percepción de los empleados en cuanto a su puesto y el ambiente que le brinda la organización, de igual manera como este influirá en la satisfacción de los mismos, es por esto que el motivo de esta investigación principalmente es encontrar si existe una relación del clima Organizacional al que se le entiende como la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización (Chiavenato, 2009), con la Satisfacción Laboral es decir si este incita una reacción cognitiva y afectiva que resulta de la evaluación de dicha experiencia laboral como lo dice Locke (1976) citado por (Uribe Prado, Lopez Flores, Perez Galicia, & Garcia Saiso, 2014)

El clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de las personas y desfavorable cuando produce frustración porque no satisface las necesidades, esto hace que tenga una gran influencia en la satisfacción de los trabajadores. Para posteriormente analizar los resultados obtenidos, y que este material sirva de base para en un futuro crear planes de acción frente al tema mencionado. Así mismo (Raza Caicedo & Hidalgo Chauca, 2017). Dentro de los resultados se identificó que el nivel de Clima Organizacional es altamente favorable.

Por otra parte en diferentes países se han realizado estudios sobre la problemática del estrés en las organizaciones, como es el caso de los que ha realizado la Unión Europea donde de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo OIT, (2016), el estrés es un factor presente en el 50 a 60 por ciento de todos los días laborales perdidos. Así mismo mencionan que el estrés es la segunda causa registrada con mayor frecuencia en trastornos de salud relacionados con el trabajo, que afectó al 22 por ciento de los trabajadores en la UE en 2005. Además mencionan que varios países en desarrollo como Argentina, Botswana, Brasil, Colombia, Filipinas, Ghana, India, Kenya, Uganda y México están investigando nuevas formas de afrontar la prevención del estrés relacionado con el trabajo y de evaluar los efectos de otros factores psicosociales, lo que infiere en este tema sobre el estrés laboral, y que en muchos países están tomando medidas preventivas para disminuir esta problemática que afecta a muchas personas y que afecta a las empresas u organizaciones.

Realizando un planteamiento desde una perspectiva a nivel de país, se puede analizar la investigación realizada por (Rodas Paredes & Velatarce Llanos, 2018), el cual hace referencia

que: “En el Ecuador de acuerdo con la investigación realizada en la Universidad Nacional de Chimborazo en el año 2011, los resultados reflejan que el 80.37% de enfermeras presenta condiciones desfavorables en relación con el ambiente laboral y se determina que el 85.5% de empleados, presentan síntomas graves de estrés, demostrando que éste influye en el ámbito laboral, a medida que se incrementa el estrés, también se aumenta las condiciones desfavorables en el ambiente laboral. Lo que comprueba que estos empleados han presentado problemas en sus áreas de trabajo, bajo condiciones desfavorables, que imposibilitarían el libre ejercicio de las actividades laborales.

Se debe tener conocimiento que uno de los trastornos que con más frecuencia presenta el recurso humano en las empresas públicas o privadas es el estrés, el mismo que dificulta las relaciones humanas, el desempeño laboral y la satisfacción personal, convirtiéndose en un estado habitual o una manera de ser, siendo razones que hacen necesario de un tratamiento rápido y oportuno, siendo identificado en la manera más posible.

Razón por la cual esta investigación es importante porque se dispondrá de una información más amplia del ambiente de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral en la prevención del estrés de los empleados, siendo un problema que se presenta cuando la presión del trabajo, las múltiples exigencias, y al exceso de carga de obligaciones. Por eso en este trabajo se estima conveniente conocer y dar a conocer los aspectos más relevantes y aportar con análisis para contribuir a la mejora de la competitividad, permitiendo un mayor grado de desarrollo de los empleados en la realización de su actividad laboral dentro de la empresa.

Por lo que la investigación servirá para analizar el Ambiente laboral y su influencia en la satisfacción laboral en los empleados y por ende la prevención del estrés laboral, ya que estudios realizados previamente han sido diversos, y de mucha importancia considerando a los factores que pueden causar estrés y que influyen directamente en el clima organización de toda empresa, provocando un impacto económico negativo y alto costo por su repercusión en la salud, ya que mantienen altas exigencias en sus labores y conocimientos a nivel profesional.

Generalmente las empresas cada día exigen a sus empleados el mayor potencial debido al alto nivel de integración y complejidad entre componentes y elementos que los encierra con la finalidad de lograr sus objetivos propuestos y permanentemente en el mantenimiento de su estabilidad interna sin considerar que están provocando en ellos un estrés que a la larga puede traer consecuencias negativas dentro del ámbito personal y laboral, y por ende el ámbito empresarial.

Desarrollo

Profesionales a nivel mundial han mostrado gran interés en el tema de la satisfacción laboral, debido a los cambios que se han ido produciendo en las organizaciones y preocupados, por la adaptación de los trabajadores a los nuevos métodos de trabajo y la incorporación de las nuevas tecnologías en los mismos.

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión, no solo en términos del bienestar que desea la persona, sino también en términos de productividad y calidad.

La satisfacción la define el diccionario de la Real Academia Española, en su quinta acepción, como “Confianza o seguridad del ánimo”.

La idea de la teoría de las necesidades de (Maslow, 1991), es que el trabajo ayuda a satisfacer las necesidades primarias, pero también ayuda a cumplir las de orden superior, consiguiéndose así el bienestar para el individuo.

Satisfacción Laboral y Ambiente de Trabajo

La satisfacción laboral, se la entiende como la conformidad que un trabajo pueda percibir en su trabajo o espacio en el que desarrolla sus actividades, las cuales le facilitan la generación de recursos económicos ya sea para sí o para su familia, por tanto que el ambiente de su trabajo determina el estado de ánimo y el cumplimiento correcto de sus responsabilidades. Varios autores vierten significativos criterios a cerca del clima organizacional, ya que en la actualidad es un factor de mayor importancia, con el que se puede medir la calidad de los servicios, que aportan los colaboradores de una empresa u organización empresarial, dentro de los principales conceptos se tiene:

(Donawa Torres, 2018) Define el ambiente laboral”...Como como el conjunto de acciones donde las personas que trabajan en una organización pueden desempeñar roles iguales; sin embargo, son diferentes entre ellas, en cuanto sus necesidades, deseos de responsabilidad o autoridad, habilidad o capacidad y en cuanto su manera de sentir satisfacción en instancia laboral...” (p. 146)

En toda la organización pública y privada el ambiente laboral en el que desarrollan las actividades los colaboradores es de suma importancia para lograr el desarrollo óptimo y alcanzar las metas propuestas por la institución.

(Zaldúa Gorozabel, 2018) Define la satisfacción laboral "...como la sensación que el individuo presenta al lograr la armonía entre sus necesidades y el acceso a los fines que la mitiguen, es decir la actitud del trabajador frente a su trabajo. Estar satisfecho en el ámbito laboral es mantener óptimos niveles de beneficios, bienestar y confort, percibidos al realizar la actividad de trabajo..." (p. 16).

La satisfacción laboral es parte imprescindible en una entidad, que nos permite alcanzar dentro de la organización un desarrollo óptimo de las actividades de los colaboradores que intervienen en la misma, por lo tanto si el ambiente laboral es adecuado aporta significativamente a la satisfacción laboral de los colaboradores.

(Sambrano, 2014) indica: "El Clima Organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano" (pág., 120).

El clima organizacional, forma parte de mayor importancia, para medir la eficiencia de (Paredes, 2012) los trabajadores, ya que al existir un adecuado clima, los colaboradores, prestarán su ayuda, de forma confiable, y segura, para alcanzar los objetivos organizacionales.

De igual manera (Castillo, 2013) deduce:

El clima organizacional es el espacio en el cual un trabajador cumple todas sus actividades, a diario, en el que según el trato que un líder o encargado directo, dispone a sus dirigidos, la interacción entre el jefe y sus subordinados, relaciones entre empresa y clientes, administrativos y personal operativo, a todo eso, se le denomina como clima organizacional, el cual de acuerdo a su calidad será la capacidad productiva de la organización, y por ende definirá el comportamiento de quienes la integran" (pág. 76).

De acuerdo al criterio vertido por Castillo, se entiende al clima organizacional, como el ambiente o la atmosfera, en el que un trabajador o empleado, desempeña sus actividades profesionales u operativas, de tal manera que permite o dificultan el alcance de los resultados esperados.

Estrés Laboral

El estrés laboral se denomina a un conjunto de reacciones negativas, ocasionadas por determinados factores, los cuales son producidos por la sobrecarga de obligaciones y la

realización de actividades de forma monótona. Por cuanto que para ampliar el conocimiento de esta variable es importante fundamentar la investigación en teorías de varios autores.

Según (Rodríguez, 2011) menciona:

“El estrés laboral es un fenómeno frecuente en el mundo del trabajo, De hecho algún autor lo ha caracterizado como una pandemia del siglo XXI. La última encuesta nacional de seguridad e higiene en el trabajo, realizada en el año 2007, se evidencio el malestar de la mayoría de trabajadores, poniendo en manifiesto las condiciones laborales más preocupantes o molestas para cumplir sus actividades”.

De acuerdo a lo expresado por el autor, se evidencia que a nivel mundial existen varios aspectos, que ocasionan el estrés laboral, ya que en la actualidad por el objetivo de alcanzar los resultados empresariales, adoptan medidas molestosas, para los trabajadores, las mismas que dentro de un determinado tiempo, producen el estrés laboral.

En otra investigación (Orlandini, 2012) manifiesta:

“El termino estrés se ha utilizado dentro de la investigación científica, en una triple acepción como estímulo, como respuesta y como interacción de la persona con su entorno, el estrés al ser considerado como un estímulo dentro de la física, ocasiona un estímulo de presión que es aplicada a ciertos trabajadores, por la mayoría de administrativos de una organización, la cual provoca desinterés en el cumplimiento de las actividades respectivamente asignadas” (pág. 78).

Por otra parte (Rincon, 2011) deduce:

“El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo” (pág. 86).

De acuerdo con lo mencionado por el autor antes citado, el estrés laboral, debido a las exigencias que se presentan a diario en los procesos productivos de un producto, dan como resultando presiones que provocan cansancio físico o mental, en la mayoría de trabajadores, que se encuentran en un entorno de presión laboral. (Hernandez Sampieri, 2018).

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral ha sido estudiada como una consecuencia de la capacidad de la organización y sus administradores por generar un contexto adecuado de trabajo para sus empleados. También ha sido estudiada como un determinante de diversos indicadores de resultados de desempeño individual, tales como salud y expectativas de vida, o de resultados organizacionales, tales como tasas de ausentismo y rotación o indicadores de productividad.

La literatura sobre satisfacción laboral sugiere que ésta varía en función de una diversidad de variables, tanto individuales como organizacionales. En la actualidad no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. Es más, en muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación.

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad. Así, en el caso de nuestra muestra de grupo de trabajo en instituciones públicas, la variable de satisfacción laboral reviste singular importancia desde el ámbito de la calidad de la gestión de los grupos de trabajo que ellos forman al interior de su institución.

Dentro de una organización cuando se logra el equilibrio entre los factores individuales y las condiciones laborales, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, incrementa la capacidad de trabajo y bienestar del empleado. (Palacios, 2019)

Dimensiones de Satisfacción Laboral

Encontramos dos aproximaciones al concepto de satisfacción laboral: unidimensional o global y multidimensional. La primera se centra en la satisfacción laboral como una actitud hacia el trabajo en general, que no equivale a la suma de las facetas de ésta, aunque depende de ellas. (Peiró y Prieto, 1996). La aproximación multidimensional defiende que la satisfacción laboral con aspectos específicos del trabajo está determinada por diferentes condiciones antecedentes y que cada aspecto o faceta del trabajo puede ser medido de modo independiente. Son varios los autores que hacen referencia a este carácter multidimensional (Peiró, 1986; Cook et al., 1981).

En este sentido sobresalen las siguientes dimensiones:

- Satisfacción con el jefe.
- Satisfacción con la organización.
- Satisfacción con los colegas de trabajo.

- Satisfacción con las condiciones de trabajo.
- Satisfacción con las progresiones en la carrera.
- Satisfacción con las perspectivas de promoción.
- Satisfacción con las recompensas de los sueldos.
- Satisfacción con los subordinados.
- Satisfacción con la estabilidad en el empleo.
- Satisfacción con la cantidad de trabajo.
- Satisfacción con el desempeño personal.
- Satisfacción intrínseca en general.

En resumen, para definir el concepto de satisfacción en el trabajo es preciso considerar dos aspectos. Por un lado, debemos especificar los procesos psicológicos que constituyen la experiencia subjetiva de la satisfacción en el trabajo. En este caso, estamos en el dominio de las actitudes, pudiendo considerar sus componentes cognitivos, afectivos y de comportamientos.

Consecuencias de la satisfacción laboral.

En términos generales, los especialistas coinciden en señalar el impacto positivo y las consecuencias benéficas de la satisfacción con el trabajo. Las evidencias indican que cuando la satisfacción laboral aumenta se desarrollan actitudes positivas tanto hacia la organización (mayor compromiso, menor ausentismo y rotación), como hacia uno mismo (más satisfacción con la vida personal). (Pal, 2019)

Metodología

1. TIPO DE ESTUDIO

- Revisión narrativa.
- Revisión bibliográfica
- Investigación exploratoria

Se identificó la búsqueda de información en artículos científicos originales, publicados dentro de los años 2016- 2021 en las bases de datos PUBMED, SCIELO, MEDIGRAPHIC, SCIEDIRECT DIALNET, SCHOLAR ACADEMIC.

En el presente artículo se estudia el ambiente de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral en la prevención del estrés de los empleados. Para su correcta elaboración, se han seguido y

guiado de las directrices que son diferentes fuentes de fiabilidad que nos permitió y ayudo a obtener información para poder desengrosar y conocer más sobre el tema tratado, esto se logró hacer mediante textos, informes escritos, artículos e investigaciones realizadas, de los cuales se sacó ideas esenciales, notas claras y precisas, para redactar correctamente y en manera ordenada el artículo de investigación. (Pin, 2019)

Manejo de la información

Un grupo de cuatro evaluadores independientes se distribuyeron la lectura de títulos y abstracts. Tras la lectura independiente de cada evaluador se establecía si se incluía o no el artículo para lectura de texto completo. Posteriormente, se realizó la síntesis de los artículos revisados donde se extrajo finalmente la información incluida en la revisión. Las discrepancias durante la selección de estudios o extracción de datos se resolvieron mediante discusión y consenso.

- Los criterios de inclusión en la búsqueda bibliográfica atienden a los artículos y documentación publicada sobre el tema, dentro de la temporalidad seleccionada, depurándose en virtud de sus contenidos y dimensiones a analizar. Se realizó la recopilación de artículos originales con el fin de garantizar excelentes resultados para la búsqueda de información.
- Los criterios de exclusión fueron fuentes secundarias o fuentes que no brinden información relevante al artículo.

Resultados

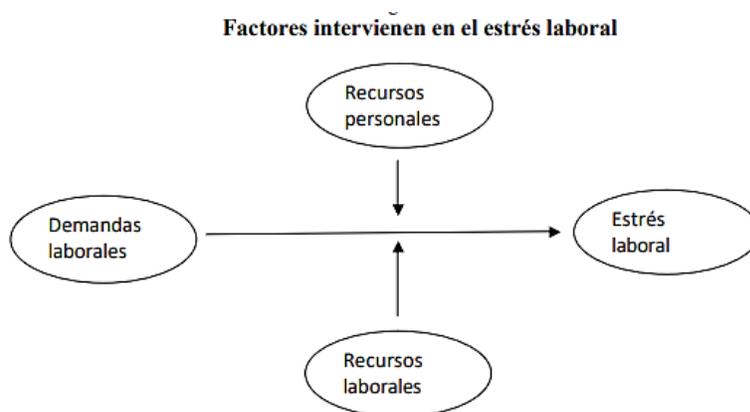
Un estudio publicado en la Revista Eugenio Espejo por la Universidad Nacional de Chimborazo, revela la relación que existe entre estrés laboral y desempeño laboral. La investigación desarrollada en la Red de Salud de Trujillo en el año 2019, abarcó 98 trabajadores del lugar, de los cuales el 98% de los colaboradores mostró niveles medio y alto de estrés laboral y el 39,8% tuvo un desempeño laboral catalogado como regular. Se concluyó finalmente que el coeficiente de Rho de Spearman permitió establecer una correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laboral; es decir que las variables se relacionan inversamente. Mucho se ha hablado a lo largo del estudio del estrés, que existen dos maneras de afrontar un potencial estresor; haciéndole frente a una situación en particular o huyendo de ella. Según Hans Selye 1964 citado en (Diario La Tercera. 2020) el buen estrés o eustrés es todo aquello que causa placer, todo lo que

la persona quiere o acepta hacer en armonía consigo misma, con su medio y con su propia capacidad de adaptación; por el contrario, el mal estrés o distrés es todo aquello que disgusta, todo cuanto la persona hace en contradicción consigo misma, su ambiente y su propia capacidad de adaptación, acentuando incluso más, las respuestas emocionales y las estrategias de distanciamiento. (Tercera, 2020)

(Lazarus y Folkman 2017) consideraron el estrés “como la evaluación cognitiva que hace la persona sobre un estímulo estresor, lo cual define la reacción o respuesta estresante. En el estrés están presentes procesos biológicos como la tensión y relajación, utilizados para el desempeño diario, entre ellos debe existir un equilibrio”. Es decir, una importante fuente de estrés para los trabajadores en general, se le atribuye al conjunto de actividades propias del entorno laboral que pueden influir sobre su bienestar físico, psicológico e igualmente causa un efecto sobre el rendimiento. (Folkman, 2017)

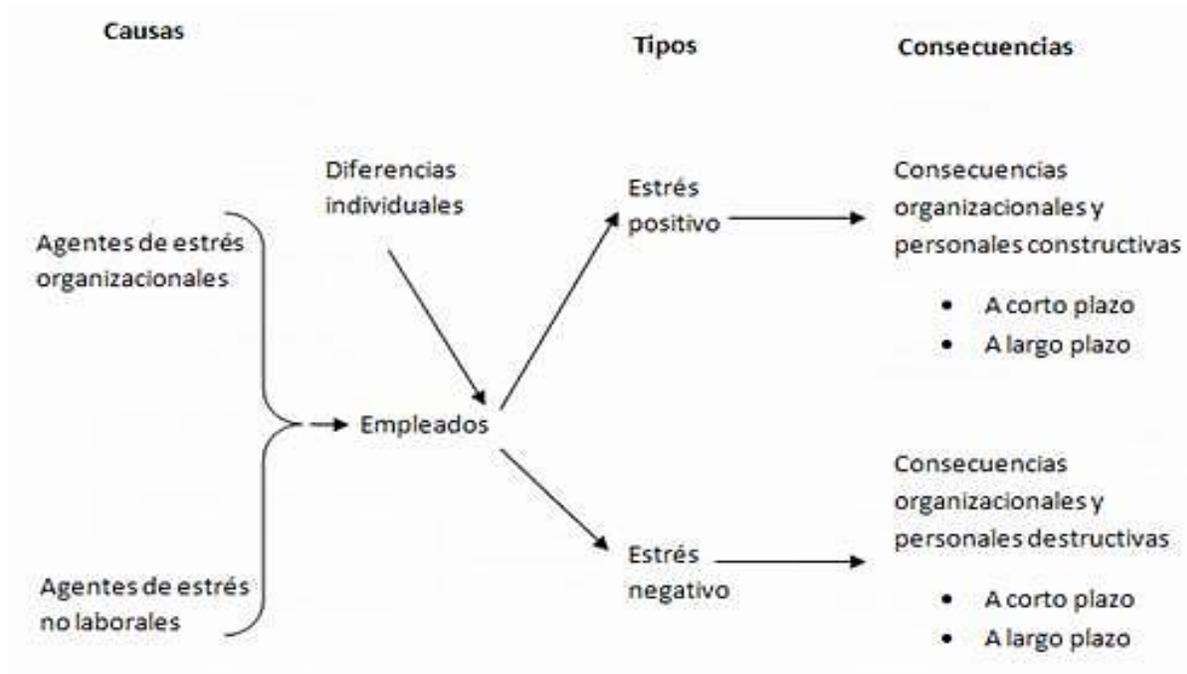
Por su parte (Morales Mendez & Cerro Velazquez, 2015) realizó una investigación en el país de Guatemala en el estado de Huehuetenango, la cual evaluó el clima organizacional, de acuerdo a los resultados obtenidos de forma general con la aplicación del instrumento (EDCO), se pudo destacar que se encuentra en un nivel alto, con una puntuación de (160.74), teniendo como calificación más alta el factor de Relaciones interpersonales con un 89%, ya que los colaboradores se apoyan entre si demostrando una relación respetuosa y considerada, así también estabilidad laboral y retribución con un porcentaje por encima del 85%. (Morales Mendez & Cerro Velazquez, 2015)

Figura 1- Factores – estrés laboral.



Fuente: Adaptado de Bresó (2008)

Figura 2- Factores – Causas- Efecto



Discusión

Según Robbins y Judge (2009) las consecuencias comportamentales que se derivan del estrés, implican cambios en la productividad, ausentismo y rotación, así como la adopción de ciertos desórdenes alimenticios, como tabaquismo, alto consumo de alcohol, alteraciones del sueño o apneas del sueño. Existen ciertos estudios que sugieren una intrincada relación entre el estrés y el desempeño en las organizaciones

por Selye 1964 citado en (Ramos 2015, 47) señala: “el estrés laboral produce daños en el trabajador a nivel físico y mental, pero el estrés es necesario para la vida, un nivel adecuado de estrés estimula a las personas para conseguir metas y mejorar habilidades; por el contrario, su ausencia total, es incompatible con la vida de una persona”. Mencionado investigador establece una relación entre estrés y rendimiento, mostrando diferentes tipos de personalidad dependiendo de los niveles de estrés al que son sometidos. (Selye 1964)

Por otra parte en diferentes países se han realizado estudios sobre la problemática del estrés en las organizaciones, como es el caso de los que ha realizado la Unión Europea donde de acuerdo con

la Organización Internacional del Trabajo OIT, (2016), el estrés es un factor presente en el 50 a 60 por ciento de todos los días laborales perdidos. Así mismo mencionan que el estrés es la segunda causa registrada con mayor frecuencia en trastornos de salud relacionados con el trabajo, que afectó al 22 por ciento de los trabajadores en la UE en 2005. Además mencionan que varios países en desarrollo como Argentina, Botswana, Brasil, Colombia, Filipinas, Ghana, India, Kenya, Uganda y México están investigando nuevas formas de afrontar la prevención del estrés relacionado con el trabajo y de evaluar los efectos de otros factores psicosociales, lo que infiere en este tema sobre el estrés laboral, y que en muchos países están tomando medidas preventivas para disminuir esta problemática que afecta a muchas personas y que afecta a las empresas u organizaciones. (Goleman, B. &. (2019)

Conclusión

Para las empresas el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral en sus colaboradores se convierte en la clave principal, debido a que ambos juegan un rol muy significativo dentro de las organizaciones, por lo que es importante estudiar estas variables, considerando que un trabajador satisfecho está íntegramente alineado a los objetivos propuestos por la organización y dispuesto a alcanzarlos, dando paso a la motivación, compromiso, rendimiento y efectividad creando un ambiente laboral positivo y productivo.

El estrés laboral representa uno de los grandes problemas en referencia con lo socio – productivo que ha sido muy evidente en los actuales momentos, por lo que es necesario analizar la influencia del ambiente de trabajo y la satisfacción laboral en los empleados, considerando que el estrés genera problemas de salud y que afectan al sistema autónomo que controla los órganos internos del cuerpo, porque las personas presentan diferentes tipos de comportamiento que indirectamente les afecta en su labor diaria, haciendo que su rendimiento sea menos eficiente con el pasar de los días. Siendo importante que se realice un estudio más profundo y se trate de dar solución próxima a este factor mediante la creación de ambientes de trabajo favorables, donde los empleados se sientan en confianza, reciban el apoyo de sus directivos. Todo esto con la finalidad de mantener el mejor clima laboral, evitando el estrés y así logrando los planes y programas que se desean alcanzar.

Referencias

1. Castillo, P. (2013). Clima organizacional; desempeño laboral. Barcelona - España: Ediciones PEARSON.
2. Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. 260.
3. Chico, B. (2012). Estrés laboral y consecuencias físicas y psicológicas. http://www.expreso.ec/actualidad/en-ecuador-el-10-de-la-poblacion-tiene-estr-FEGR_3645226.
4. Cruz Ortiz, V., Salanova, M., & M. Martínez, I. (Julio- Diciembre de 2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Universidad & Empresas*, 15, 25.
5. Donawa Torres, Z. A. (2018). Gestión gerencial para un ambiente laboral más humano en las organizaciones. *NOVUM*, 144-163.
6. García, M. (2021). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración. (S. Juan, Ed.) Dialnet. Obtenido de <https://es.slideshare.net/elverlopezarrobas/gestion-del-talento-humano-y-su-incidencia-en-el-clima-organizacional>
7. Goleman, B. &. (2019). Clima Laboral. Ecuador. Obtenido de <https://m.pymesyautonomos.com/management/como-se-relaciona-la-productividad-y-el-clima-laboral>
8. Folkman, L. y. (2017). Cultivando emociones. medigraphic. Recuperado el 22 de Noviembre de 2021, de <http://convivencia-positiva.blogspot.com/2015/03/cultivando-emociones-2->
9. Hernández Sampieri, R. (2018). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.
10. Maslow, A. (1991). MOTIVACIÓN Y PERSONALIDAD. Madrid, España: Díaz de Santos, SA.
11. Morales Mendez, G., & Cerro Velazquez, F. (2015). Finanzas Empresariales. *RED.*, 54.
12. OIT, O. I. (2015). Estadísticas del estrés laboral. Madrid, España: OIT.
13. Orlandini, A. (2012). El estrés que es y como evitarlo. México: Ediciones Fondo Cultural Económica.

14. Pal, K. (2019). Causas del estrés laboral. Scielo. Recuperado el 06 de Diciembre de 2021, de <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>
15. Palacios, E. R. (2019). ¿Qué factores desencadenan un estrés laboral? Recuperado el 06 de Diciembre de 2021, de <http://www.medicina.uanl.mx/hu/2020/01/21/que-factores-desencadenan-un-estres-laboral/>
16. Paredes, M. (2012). Estrés laboral en el Ecuador. Riobamba - Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
17. Pin, K. (2019). Factores Generadores del Estrés Laboral. Pubmed. Recuperado el 07 de Diciembre de 2021, de <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/factores-generadores-del-estres-laboral/>
18. Raza Caicedo, A. F., & Hidalgo Chauca, S. V. (2017). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa pública metropolitana de Quito. 139-140.
19. Rincon, C. (2011). Estrés laboral, sensibilidad emocional y salud personal. Madrid, España: Ediciones Parainfo.
20. Rodas Paredes, C. X., & Velatarce Llanos, M. (2018). Clima y satisfacción laboral del personal del servicio del centro quirúrgico del ministerio de salud. Tesis. Lambayaque, Perú.
21. Rodríguez, D. (2011). Gestión organizacional. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
22. Sambrano, A. (2014). Satisfacción laboral. Barcelona - España: Ediciones NARCEA.
23. Tercera, D. L. (Noviembre de 2020). Los hombres comprometidos son más productivos que los solteros. Scielo0. Recuperado el 23 de Noviembre de 2021, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
24. Uribe Prado, J. F., Lopez Flores, P. R., Perez Galicia, C., & Garcia Saiso, A. (Agosto de 2014). Síndrome de desgaste ocupacional y su relación con la salud y riesgo psicosocial en funcionarios públicos. 4(2), 1560.
25. Zaldúa Gorozabel, A. B. (10 de 2 de 2018). Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí. Guayaquil.

© 2021 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).