



Investigatio

ISSN: 1390 - 6399 • ISSN-e: 2602 - 8336

Edita: Universidad Espíritu Santo © – UEES

Influencia del estrés laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa consultora en Paraguay

Influence of work stress on the productivity of employees of a consulting company in Paraguay

Jorge Raúl Báez Martínez ¹  0009-0005-0184-3880

Chap Kau Kwan Chung ²  0000-0002-5478-3659

¹ Universidad Americana, Asunción, Paraguay

² Universidad Americana, Asunción, Paraguay

Cita: Báez Martínez, J.R., y Kwan Chung, C. K. (2024). *Influencia del estrés laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa consultora en Paraguay*. *INVESTIGATIO*, 1(22). <https://doi.org/10.31095/investigatio.2024.22.2>

Fechas · Dates	Correspondencia · Corresponding Author
Recibido: 11.05.2024	Chap Kau Kwan Chung
Aceptado: 11.07.2024	Universidad Americana, Asunción, Paraguay
Publicado: 06.12.2024	wendy505@hotmail.com

Resumen

El objetivo es analizar la influencia del estrés laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa consultora en Paraguay. El estudio se centró en un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, corte transversal, descriptivo y explicativo. Se encuestó a 21 colaboradores de la empresa consultora mediante un cuestionario de 24 preguntas por conveniencia en el 2024. Un 53% ha notado una disminución en su capacidad de concentración o enfoque laboral; 52% en cambios en sus patrones de sueño; 53% en una disminución en su motivación y entusiasmo para realizar sus tareas laborales. Por otro lado, 52% no ha notado cambios en su rendimiento laboral que podrían estar relacionados con el estrés. Se concluye que el estrés laboral puede crear un ciclo perjudicial en el lugar de trabajo mediante la presión por cumplir metas y plazos, falta de recursos y apoyo por parte de la organización.

Palabras clave: Estrés laboral, productividad, recursos humanos

12

Artículo Original
Original Article

Abstract

The objective is to analyze the influence of work stress on the productivity of employees of a consulting company in Paraguay. The study focused on a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, descriptive and explanatory design. 21 employees of the consulting company were surveyed using a 24-question questionnaire for convenience in 2024. 53% have noticed a decrease in their ability to concentrate or work focus; 52% in changes in their sleep patterns; 53% in a decrease in their motivation and enthusiasm to perform their work tasks. On the other hand, 52% have not noticed changes in their work performance that could be related to stress. It is concluded that work stress can create a harmful cycle in the workplace through pressure to meet goals and deadlines, lack of resources and support from the organization.

Keywords: Work stress, productivity, human resources

Introducción

El estrés laboral es un fenómeno psicosocial cada vez más presente en los entornos laborales actuales, afectando a los colaboradores en distintas organizaciones y sectores (Rojas-Solís et al., 2021). El concepto ha ganado cada vez más importancia como tema de investigación con el paso de los años, siendo asociado comúnmente con las responsabilidades y el trabajo de las personas, y las encuestas a nivel mundial señalan que es un factor crucial que impacta el desempeño de los colaboradores en las organizaciones (Lazarus, 2011). El estrés laboral puede manifestarse de diversas formas, tales como la ansiedad, la fatiga, la desmotivación y la disminución del bienestar psicológico, lo que a su vez puede repercutir negativamente en la productividad y desempeño de los colaboradores (Folkman, 2016; Javakhishvili et al., 2020; Vera-Párraga y Pérez-Real, 2022).

El estrés laboral surge de la interacción entre las demandas del entorno laboral y la capacidad de los trabajadores para hacerles frente, lo que puede resultar en riesgos para la salud si no se maneja adecuadamente (Fernández, 2016). Coduti et al. (2016) lo describen como una tensión generada por diversos factores laborales que afectan a los empleados individual o colectivamente. Este estrés no solo impacta en el ámbito profesional, sino también en otros aspectos de la vida, como la familia o la salud personal. Spielberger y Vagg (2010) lo definen como la discrepancia entre el trabajador y algún aspecto del entorno laboral, lo que lleva a una sensación de incapacidad para enfrentar los problemas laborales. Osorio y Cárdenas (2017) lo consideran como un riesgo psicosocial con alta probabilidad de afectar la salud de los trabajadores y el funcionamiento empresarial a largo plazo. Finalmente, Del Hoyo (2018) lo interpreta como un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la organización.

Los tipos de estrés existentes son: El estrés agudo, según Gándara (2011), se origina a partir de las demandas y presiones del pasado inmediato, anticipándose a las futuras. Aunque en pequeñas dosis puede resultar estimulante, en exceso se vuelve agotador. Por ejemplo, actividades intensas como esquiar en una pista difícil pueden ser emocionantes al principio, pero pueden acumular tensión a lo largo del día, potencialmente conduciendo a accidentes. Este tipo de estrés puede manifestarse en síntomas emocionales como ira, ansiedad y depresión, así como en problemas musculares, digestivos y manifestaciones físicas generales, como elevación de la presión arterial o taquicardia. Aunque tratable y con buena respuesta al tratamiento, puede ocurrir en cualquier momento de la vida y es importante abordarlo adecuadamente (Cáceres, 2018; Gándara, 2011). Por

otro lado, el estrés crónico genera inicialmente alteraciones fisiológicas, pero su persistencia crónica produce finalmente serias alteraciones de carácter psicológico y en ocasiones falla de órganos blanco vitales (Cáceres, 2018). Algunas de las alteraciones más frecuentes son: gastritis, ansiedad, accidentes, frustración, insomnio, migraña, depresión, agresividad, disfunción familiar, neurosis de angustia, trastornos sexuales, adicciones, trombosis cerebral y conductas antisociales (Peiró, 2011).

Los efectos del estrés laboral, según Robbins y Judge (2009), se manifiestan en síntomas fisiológicos, psicológicos y conductuales. El estrés puede causar cambios metabólicos, aumentar la frecuencia cardíaca, provocar dolores de cabeza y afectar el sistema inmunológico. También puede generar insatisfacción laboral, ansiedad, irritabilidad, y contribuir a reducciones en la productividad, mayor ausentismo y cambios en hábitos como el tabaquismo. La relación entre estrés y desempeño laboral sigue un patrón de U invertida, donde niveles moderados estimulan la capacidad de reacción pero un exceso reduce la eficiencia.

El estrés laboral no solo afecta al individuo que lo experimenta, sino que también impacta en su entorno laboral y personal. Entre las consecuencias laborales se incluyen irritabilidad, ausentismo prolongado, deterioro de relaciones interpersonales, disminución del rendimiento y mayor riesgo de accidentes. A nivel personal, puede manifestarse en ansiedad, agresividad, depresión y fatiga, comprometiendo la salud y calidad de vida del empleado (García y Gil, 2016; Granada Callejo, 2016). La severidad del estrés laboral se evalúa según la carga de trabajo y las condiciones laborales extremas, pudiendo aumentar el riesgo de trastornos emocionales y mentales, o surgir gradualmente como respuesta a eventos adversos, convirtiéndose en un estado crónico que afecta la calidad de vida (Spielberger y Vagg, 2010).

La frecuencia del estrés laboral se define como la cantidad de veces que los trabajadores experimentan situaciones estresantes durante su jornada laboral (Spielberger y Vagg, 2010). Según Castillo Avila (2014), el estrés laboral es frecuente en entornos donde convergen múltiples factores de riesgo, como el contexto socioeconómico. Esto se debe a que los trabajadores buscan mejorar su calidad de vida, lo que implica aceptar cambios en su entorno laboral. Por su parte, Mejía et al. (2019) indican que la frecuencia del estrés está vinculada a la carga de trabajo, afectando el bienestar psicológico y emocional de los colaboradores en función del tiempo entre episodios estresantes. En resumen, a mayor carga laboral, mayor probabilidad de experimentar estrés con mayor frecuencia.

En diversas investigaciones sobre el tema, Acuña y Moriano (2022) establecieron como objetivo general determinar los niveles de estrés de los empleados de Blue Pacific Oils en Chancay, 2021. Encontraron una alta correlación positiva entre la productividad y el estrés laboral del colaborador ($r = 0.935$), así como entre la severidad del estrés laboral y la productividad ($r = 0.931$), y entre la frecuencia del estrés y la productividad ($r = 0.922$), concluyendo que el estrés en el trabajo impacta significativamente en la productividad. Por otro lado, Tueros (2021) buscó determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa T&T Arquitectos SAC, encontrando que no existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Sin embargo, observó una relación positiva entre mejor desempeño y menor nivel de estrés, especialmente en el área administrativa. Baldeón Flores (2018) investigó la relación entre la situación de estrés y la productividad laboral en profesionales del Hospital Hermilio Valdizán - 2017, encontrando una relación inversa y significativa entre ambas, concluyendo que el estrés se relaciona negativamente con la productividad.

Por último, Heras y Vásquez (2018) estudiaron cómo los empleados de Crediscotia Financiera S.A. en Cajamarca enfrentan los cambios de niveles de estrés laboral y cómo realizan sus labores diarias. Encontraron que los niveles de estrés por trabajo eran altos y que existía una relación directa entre el estrés laboral y la productividad de la empresa, lo que indicaba un deterioro significativo en la productividad debido a los altos niveles de estrés de los trabajadores.

Materiales y Métodos

Se basó en un enfoque cuantitativo de diseño no experimental con corte transversal y descriptivo y explicativo. La población estuvo constituida por 21 colaboradores de la empresa consultora, la totalidad fue tomada también como muestra del estudio. Los criterios de inclusión fueron: ser activos de la organización y con participación voluntaria. La técnica de recolección de datos fue a través de una encuesta compuesta por un cuestionario de 24 preguntas (3 sociodemográficas y 21 cerradas) por conveniencia en el 2024.

Primeramente, se solicitó la autorización correspondiente al director de la empresa consultora para la realización de la encuesta, posteriormente se solicitó la ayuda a los colaboradores de la empresa para el llenado del cuestionario, remitido vía WhatsApp. Cabe resaltar que el cuestionario de preguntas no incluye solicitud de datos personales, con el fin de resguardar de proteger el anonimato de los encuestados.

Resultados

Después de haber encuestados a los 21 colaboradores de la empresa, sujeto de análisis, se presenta los siguientes resultados: El 57% son mujeres y el 43% hombres. Además, el 48% tiene edades comprendidas entre los 26 y los 35 años, mientras que el 52% lleva trabajando entre 1 y 5 años dentro de la empresa. Asimismo, el 55% de los encuestados ha experimentado síntomas físicos relacionados con el estrés en el último mes. Un 53% ha notado una disminución en su capacidad de concentración o enfoque laboral, mientras que 52% ha confirmado cambios en sus patrones de sueño, como insomnio o dificultad para conciliar el sueño, también atribuidos al estrés. Mientras que otro 52% no ha experimentado irritabilidad, ansiedad o agitación en el trabajo debido al estrés.

Cabe destacar que 53% ha experimentado una disminución en su motivación y entusiasmo para realizar sus tareas laborales. Por otro lado, el 52% no ha notado cambios en su rendimiento laboral, como errores frecuentes o menor productividad, que podrían estar relacionados con el estrés. Además, 71% no ha recurrido a métodos poco saludables para lidiar con el estrés laboral, y un 67% cree que la gestión efectiva del estrés puede mejorar su productividad en el trabajo.

En cuanto a la carga laboral, 67% casi nunca ha experimentado exceso de trabajo o sobrecarga laboral, mientras que el 52% casi siempre tiene plazos ajustados o presión para cumplir metas. Respecto a las relaciones interpersonales en el trabajo, el 52% afirmó que casi siempre son buenas. Sin embargo, el 57% ha mencionado que pocas veces presenta ambigüedad en las expectativas del trabajo, y el 33% ha afirmado que pocas veces tiene falta de control sobre su carga laboral. Por otro lado, el 38% ha mencionado que casi nunca tiene conflictos interpersonales en el trabajo que contribuyen a su nivel de estrés, mientras que el 48% ha dicho que casi siempre ha faltado el reconocimiento o recompensa por su desempeño, lo que genera estrés laboral.

Igualmente, 22% de los encuestados informó que realizan actividad física, mientras que el 20% establece límites entre el trabajo y la vida personal como estrategias para afrontar el estrés en el trabajo. Además, el 76% no cree que la organización proporcione recursos suficientes para manejar el estrés laboral.

Respecto a posibles políticas o iniciativas para mejorar la gestión del estrés en la empresa, 43% mencionó la necesidad de una mejor comunicación interna. Asimismo, el 76% considera que la conciencia y la educación sobre el manejo del estrés deben ser parte de la capacitación laboral, aunque también se observa que el 76% no ha recibido capacitación o asesoramiento sobre cómo manejar el estrés en el trabajo. Finalmente, 43% sugiere mejorar la comunicación interna para mejorar el ambiente laboral y reducir el estrés en la empresa (ver tabla 1).

Tabla 1. Cuestionario aplicado a los participantes (n=21)

Preguntas	Respuestas	#	%
Sexo	Femenino	12	57
	Masculino	9	43
Edad	18 a 25 años	1	5
	26 a 35 años	10	48
	36 a 45 años	7	33
	Más de 45 años	3	14
Antigüedad en la empresa	Menos de 1 año	4	19
	1 a 5 años	11	52
	Más de 5 años	6	29
¿Ha experimentado síntomas físicos relacionados con el estrés en el último mes? (Por ejemplo, dolores de cabeza, problemas digestivos, fatiga crónica)	Si	12	55
	No	4	18
	A veces	5	27
¿Has notado una disminución en tu concentración o capacidad para enfocarte en el trabajo debido al estrés?	Si	11	53
	No	7	33
	A veces	3	14
¿Has experimentado cambios en tus patrones de sueño, como insomnio o dificultad para conciliar el sueño debido al estrés?	Si	11	52
	No	6	29
	A veces	4	19
¿Te has sentido irritable, ansioso o agitado en el trabajo debido al estrés?	Si	11	52
	No	6	29
	A veces	4	19
¿Has experimentado una disminución en tu motivación y	Si	11	53
	No	7	33
	A veces	3	14

entusiasmo para realizar tus tareas laborales debido al estrés?			
¿Has notado cambios en tu rendimiento laboral, como errores frecuentes o menor productividad, que podrían estar relacionados con el estrés?	Si	4	19
	No	11	52
	No estoy seguro/a	6	29
¿Has recurrido a métodos poco saludables para lidiar con el estrés laboral? (Por ejemplo, consumo de alcohol, tabaquismo, alimentación poco saludable)	Si	4	19
	No	15	71
	A veces	2	10
¿Crees que la gestión efectiva del estrés puede mejorar tu productividad en el trabajo?	Si	14	67
	No	3	14
	No estoy seguro/a	4	19
¿Tienes exceso de trabajo o sobrecarga laboral?	Nunca	0	0
	Casi nunca	14	67
	Pocas veces	4	19
	Casi siempre	0	0
	Siempre	3	14
¿Tienes plazos ajustados o presión para cumplir metas?	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	Pocas veces	6	29
	Casi siempre	11	52
	Siempre	4	19
¿Tus relaciones interpersonales en el trabajo son buenas?	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	Pocas veces	6	29
	Casi siempre	11	52
	Siempre	4	19
¿Presentas ambigüedad en las expectativas del trabajo?	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	Pocas veces	12	57
	Casi siempre	5	24
	Siempre	4	19
¿Tienes falta de control sobre tu carga laboral?	Nunca	6	29
	Casi nunca	5	24
	Pocas veces	7	33
	Casi siempre	3	14
	Siempre	0	0

¿Tiene conflictos interpersonales en el trabajo que contribuyen a su nivel de estrés?	Nunca	7	33
	Casi nunca	8	38
	Pocas veces	4	19
	Casi siempre	2	10
	Siempre	0	0
¿La falta de reconocimiento o recompensa por tu desempeño te genera estrés laboral?	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	Pocas veces	8	38
	Casi siempre	10	48
	Siempre	3	14
¿Cuáles de las siguientes estrategias utilizas para afrontar el estrés en el trabajo?	Prácticas de relajación (respiración, meditación, etc.)	3	14
	Realizar actividad física (ejercicio, yoga, etc.)	5	22
	Hablar con un compañero/a sobre tus preocupaciones	4	19
	Buscar apoyo	1	3
	Establecer límites entre trabajo y vida personal.	4	20
	Realizar pausas y descansos regulares	2	11
	Planificar y priorizar tareas	2	11
¿Crees que la organización proporciona recursos suficientes para manejar el estrés laboral?	Si	5	24
	No	16	76
	No estoy seguro/a	0	0
En tu opinión, ¿qué políticas o iniciativas podrían implementarse para mejorar la gestión del estrés en la empresa?	Flexibilidad de horarios	6	29
	Programas de bienestar (actividades físicas, salud mental, etc.)	0	0
	Acceso a asesoramiento o terapia	2	9
	Cursos de manejo del estrés y habilidades emocionales	4	19
	Mejor comunicación interna	9	43
¿Crees que la conciencia y la educación sobre el manejo del estrés deben ser parte de la capacitación laboral?	Si	16	76
	No	5	24
	No estoy seguro/a	0	0
¿Ha recibido capacitación o asesoramiento sobre cómo manejar el estrés en el trabajo?	Si	0	0
	No	16	76
	Me gustaría recibirlo	5	24
¿Qué sugerencias tienes para mejorar el ambiente laboral y reducir el estrés en la empresa?	Fomentar una cultura de apoyo y colaboración	2	10
	Redefinir las metas y expectativas de trabajo	3	14
		9	43
		7	33

Discusión

El 55% de las personas que participaron en la encuesta informaron que han experimentado señales físicas que están vinculadas al estrés en el transcurso del último mes. Esto significa que más de la mitad de los encuestados han sentido manifestaciones físicas como dolores de cabeza, dolores musculares, problemas gastrointestinales u otros síntomas similares que están directamente relacionados con el estrés que experimentan en sus vidas.

El 53% de los participantes en la encuesta mencionaron que han experimentado una disminución en su capacidad para concentrarse o enfocarse en su trabajo. Esto indica que más de la mitad de los encuestados han notado que les resulta más difícil mantener la atención en sus tareas laborales debido al estrés que enfrentan. Además, el 52% de ellos reportaron cambios en sus patrones de sueño, como insomnio o dificultad para conciliar el sueño. Esto sugiere que una cantidad significativa de personas han tenido problemas para dormir bien, lo que podría estar relacionado con el estrés que experimentan en sus vidas.

Es importante destacar que el 53% de los encuestados han experimentado una reducción en su motivación y entusiasmo para realizar sus tareas laborales. Esto sugiere que el estrés puede afectar negativamente la actitud y el compromiso de los trabajadores, lo que podría tener implicaciones en la calidad de su trabajo y en la satisfacción laboral en general. Por otro lado, aunque el 52% de los encuestados no han notado cambios evidentes en su rendimiento laboral, como errores frecuentes o menor productividad, es crucial considerar que el estrés aún podría estar influyendo de manera subyacente en su desempeño. Esta falta de percepción de cambios en el rendimiento podría deberse a que algunas personas no son conscientes de cómo el estrés puede afectar su productividad o a que están adaptando sus esfuerzos para mantener un nivel aceptable de rendimiento a pesar de enfrentar altos niveles de estrés.

El hecho de que el 76% de los encuestados no creen que la organización proporcione recursos suficientes para manejar el estrés laboral es una señal preocupante. Esto indica que la mayoría de los empleados sienten que no cuentan con el apoyo necesario por parte de la empresa para hacer frente al estrés en el trabajo. La importancia de esta situación radica en que un ambiente laboral estresante puede tener consecuencias negativas tanto para la salud y el bienestar de los trabajadores como para el desempeño general de la organización. Cuando los empleados no reciben el respaldo adecuado para lidiar con el estrés, es más probable que experimenten niveles altos de agotamiento, frustración y disminución de la satisfacción laboral. Esto puede llevar a una disminución de la productividad, un aumento del ausentismo y una mayor rotación de personal, lo que a su vez puede afectar negativamente la eficiencia y la competitividad de la empresa. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones reconozcan la importancia de implementar medidas efectivas de gestión del estrés para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.

La importancia de este dato radica en que muestra una discrepancia significativa entre lo que los empleados consideran necesario y lo que realmente reciben en términos de educación y capacitación sobre manejo del estrés en el trabajo. El hecho de que el 76% de los encuestados reconozca la importancia de que la

conciencia y la educación sobre el manejo del estrés formen parte de la capacitación laboral resalta la necesidad percibida de contar con herramientas para enfrentar eficazmente el estrés en el entorno laboral. Sin embargo, es preocupante que el mismo porcentaje de empleados (76%) afirme no haber recibido capacitación o asesoramiento sobre este tema. Esta discrepancia sugiere una falta de atención por parte de las organizaciones hacia las necesidades de sus empleados en lo que respecta a la gestión del estrés.

Es fundamental reconocer que la capacitación y el apoyo adecuados pueden ayudar a los trabajadores a desarrollar habilidades para manejar el estrés de manera efectiva, lo que a su vez puede mejorar su bienestar, su desempeño laboral y su satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, esta discrepancia subraya la necesidad de que las empresas prioricen la implementación de programas de capacitación y apoyo en gestión del estrés como parte integral de sus políticas de recursos humanos (Panisoara et al., 2020).

Conclusiones

La influencia del estrés laboral en la productividad de los colaboradores es innegablemente significativa, afectando tanto a nivel individual como organizacional. Como se ha evidenciado, el estrés laboral puede manifestarse a través de una variedad de síntomas los cuáles pueden conducir a una disminución en la calidad del trabajo, un aumento en los errores y una menor eficiencia en la realización de tareas.

Los signos más comunes del estrés que pueden afectar la productividad de los colaboradores de la empresa incluyen síntomas físicos, cognitivos y emocionales. En primer lugar, los síntomas físicos, como dolores de cabeza, problemas digestivos y fatiga crónica, son comunes entre quienes experimentan estrés laboral. Estos síntomas pueden interferir con la capacidad de los empleados para concentrarse y desempeñarse eficazmente en sus funciones laborales, lo que puede resultar en una disminución de la productividad. Además, los cambios en la concentración y la capacidad para enfocarse en el trabajo son signos evidentes de estrés que pueden impactar significativamente en la productividad de los colaboradores. La disminución en la capacidad de concentración puede llevar a errores frecuentes y una menor eficiencia en la realización de tareas, lo que afecta directamente el rendimiento laboral. Asimismo, la alteración en los patrones de sueño, como el insomnio o la dificultad para conciliar el sueño, puede afectar negativamente la función cognitiva y el rendimiento durante el día.

Los síntomas emocionales, como la irritabilidad, la ansiedad y la falta de motivación, son indicadores comunes de estrés que pueden influir en la productividad de los empleados. La irritabilidad y la ansiedad pueden dificultar la interacción efectiva con colegas y clientes, mientras que la falta de motivación puede disminuir la calidad y la cantidad del trabajo realizado. En conjunto, estos signos de estrés pueden tener un impacto significativo en la productividad de los colaboradores de la empresa, subrayando la importancia de abordar el bienestar emocional y mental en el lugar de trabajo.

Los factores que generan estrés laboral en los colaboradores de la empresa son diversos y tienen un impacto significativo en su bienestar y desempeño en el trabajo. Uno de estos factores es la presión por cumplir con metas y plazos ajustados casi siempre. Esta presión constante puede llevar a una sensación de urgencia y ansiedad, contribuyendo al estrés laboral. Además, la ambigüedad en las expectativas del trabajo también es un factor estresante para los colaboradores, la falta de claridad sobre las responsabilidades y objetivos laborales

puede generar incertidumbre y aumentar la ansiedad en los empleados, lo que impacta negativamente en su bienestar emocional y su capacidad para desempeñarse eficazmente.

Una gran mayoría de los encuestados casi siempre reportaron que les falta cierto reconocimiento o recompensa por su desempeño, lo que sugiere que la falta de valoración por parte de la empresa puede tener un impacto significativo en la percepción de los trabajadores sobre su trabajo y su nivel de estrés. En conjunto, estos factores pueden crear un ambiente laboral estresante que afecta la salud y el bienestar de los colaboradores, así como su rendimiento en el trabajo. Además, se pudo observar que los colaboradores de la empresa emplean diversas estrategias para hacer frente al estrés laboral, las cuales reflejan una combinación de enfoques individuales y colectivos. Entre las estrategias individuales más comunes se encuentra la práctica de actividades físicas, como el ejercicio o el yoga, que ayudan a liberar tensiones y mejorar el bienestar físico y mental. Asimismo, establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal es una estrategia utilizada por muchos empleados para mantener un equilibrio saludable y prevenir la sobreexigencia laboral. Esta medida puede incluir establecer horarios específicos para trabajar y desconectar, así como evitar llevar trabajo a casa o fuera del horario laboral.

Por otro lado, las estrategias de afrontamiento del estrés también pueden implicar la búsqueda de apoyo social y emocional dentro del entorno laboral. Hablar con compañeros sobre preocupaciones laborales, compartir experiencias y buscar consejo mutuo son formas efectivas de gestionar el estrés y sentirse respaldado en momentos difíciles. La promoción de una cultura de apoyo y colaboración en la empresa puede facilitar este tipo de interacciones, fomentando la solidaridad entre los miembros del equipo y promoviendo un ambiente de trabajo más positivo y comprensivo.

Además, el desarrollo de habilidades de autogestión y organización también puede ser una estrategia importante para hacer frente al estrés laboral. Planificar y priorizar tareas, tomar pausas regulares para descansar y recargar energías, y practicar técnicas de relajación, como la respiración profunda o la meditación, son estrategias que pueden ayudar a los colaboradores a mantenerse calmados y enfocados en situaciones estresantes. Estas prácticas no solo promueven el bienestar individual, sino que también pueden contribuir a mejorar la productividad y la eficiencia en el trabajo.

En resumen, las estrategias de afrontamiento del estrés laboral adoptadas por los colaboradores de la empresa abarcan una variedad de enfoques, desde la promoción del autocuidado y la búsqueda de apoyo social hasta el desarrollo de habilidades de gestión del tiempo y el estrés. Estas estrategias no solo ayudan a los empleados a enfrentar los desafíos laborales con mayor resiliencia y eficacia, sino que también contribuyen a crear un entorno laboral más saludable y equilibrado para todos.

Se recomienda que la empresa establezca programas de capacitación y asesoramiento para proporcionar a los empleados las herramientas y estrategias necesarias para gestionar el estrés de manera efectiva. Es fundamental que la organización promueva una comunicación abierta y transparente, facilite el intercambio de información y fomente la retroalimentación constructiva entre los equipos y departamentos. Asimismo, ofrecer oportunidades de crecimiento profesional, como programas de capacitación, mentoría y desarrollo de habilidades, para que los empleados se sientan valorados y motivados en su trabajo. Además, se sugiere crear un entorno laboral donde los colaboradores se sientan respaldados y puedan recurrir a sus colegas

y superiores para obtener ayuda y apoyo cuando sea necesario. Esto puede lograrse promoviendo una cultura de colaboración, trabajo en equipo y cuidado mutuo dentro de la organización.

Por último, es esencial que la empresa invierta en recursos y programas que promuevan el bienestar emocional y mental de sus empleados. Esto podría incluir servicios de asesoramiento, programas de bienestar, flexibilidad laboral y otras iniciativas que ayuden a reducir el estrés y mejorar la calidad de vida en el trabajo.

Conflicto de intereses

Ninguno.

Referencias

- Acuña, B., y Moriano, A. (2022). *El estrés laboral y su impacto en la productividad de los trabajadores de Blue Pacific Oils, Chancay, 2021*. (Tesis de grado). Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e1153c0f-1a11-41b5-abcb-b13ee9bd6c46/content>
- Baldeón Flores, W. A. (2018). *Situación de estrés y productividad laboral en profesionales del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017*. [Tesis de grado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22123/Balde%C3%B3n_FWA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cáceres, V. (2018). *Evaluación del estrés laboral en los profesionales*. Editorial Trillas.
- Castillo Avila, I. Y., Torres llanos, N., Ahumada Gomez, A., Cárdenas Tapias, K., y Licon Castro, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), 34-43. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>
- Coduti, P., Gattas, Y., Sarmiento, S., y Schmid, R. (2013). *Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional*. (Tesis de grado). https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- Del Hoyo, M. (2018). *Estrés laboral*. (1ª ed.). Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T.
- Fernández, M. (2016). *Impacto laboral del estrés*. Editorial Paidós.
- Folkman, L. (2016). *Estrés en el trabajo*. Editorial Ayala.
- Gándara, M. (2011). *Estrés y trabajo: el síndrome de burnout*. Editorial Ariel.
- García, M., y Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Revista Persona*, 24(19), 34-45. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>
- Granado Callejo, L. (2016). *Síndrome de Burnout y estrés laboral en los profesionales de enfermería debido a la crisis económica y recorte de sanidad*. [Tesis de grado]. Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/17980/1/TFGH492.pdf>
- Heras, S., y Vásquez, L. (2018). *El estrés laboral y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la agencia CrediScotia financiera S.A, Cajamarca, 2018*. [Tesis de grado]. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21010>
- Javakhishvili, J. D., Ardino, V., Bragesjö, M., Kazlauskas, E., Olf, M., & Schäfer, I. (2020). Trauma-informed responses in addressing public mental health consequences of the COVID-19 pandemic: position paper of the European Society for Traumatic Stress Studies (ESTSS). *European journal of psychotraumatology*, 11(1), 1780782. <https://doi.org/10.1080/20008198.2020.1780782>

- Lazarus, A. (2011). *El estrés en el trabajo*. Editorial Ayala.
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28, 204-211. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Osorio, J., y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Perspectivas en Psicología*, 13(1), 40-61. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67952833006.pdf>
- Panisoara, I. O., Lazar, I., Panisoara, G., Chirca, R., & Ursu, A. S. (2020). Motivation and Continuance Intention towards Online Instruction among Teachers during the COVID-19 Pandemic: The Mediating Effect of Burnout and Technostress. *International journal of environmental research and public health*, 17(21), 8002. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218002>
- Peiró, J. (2011). *El estrés laboral*. Editorial Paidós.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13era ed.). Pearson Educación.
- Rojas-Solís, J. L., Flores-Meza, G., & Cuaya-Itzcoatl, I. G. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), e1248. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>
- Spielberg, C., y Vagg, P. (2010). *Cuestionario de estrés laboral* (1ª ed.). TEA Ediciones.
- Tueros, M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora T&T arquitectos SAC*. [Tesis de grado]. Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros_Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Vera-Párraga, M., & Pérez-Real, G. (2022). Análisis de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los empleados del área de talento humano del Hospital General Portoviejo. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(4-2), 521-542. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-2.1291>