



Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas

Study of workplace stress and coping mechanisms in Ecuadorian public institutions

RAMOS, Valentina [1](#); PANTOJA, Odette [2](#); TEJERA, Eduardo [3](#); GONZALEZ, Mario S.

Recibido: 30/10/2018 • Aprobado: 05/02/2019 • Publicado 04/03/2019

Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Metodología](#)
- [3. Resultados](#)
- [4. Conclusiones](#)
- [Agradecimiento](#)
- [Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

El estudio aborda las relaciones existentes entre diferentes fuentes de estrés y mecanismos de afrontamiento, así como se investiga el estrés desde el ángulo colectivo y el individual en instituciones públicas ecuatorianas. A través de un estudio correlacional - explicativo se detecta que el tipo de organización determina las fuentes de estrés y los mecanismos de afrontamiento; así como se identifican relaciones muy estrechas entre las diferentes fuentes de estrés y entre los mecanismos de afrontamiento abordados.

Palabras clave: Estrés laboral, fuentes de estrés, mecanismos de afrontamiento al estrés, características individuales y colectivas.

ABSTRACT:

The study addresses the existing relationships between different sources of stress and the coping mechanisms, and investigates stress from two angles, the collective and the individual in Ecuadorian public institutions. Through a correlational - explanatory study, it is detected that the type of organization determines the sources of stress and the coping mechanisms; as well as very close relationships were identified between the different sources of stress and between the coping mechanisms addressed.

Keywords: P

1. Introducción

El estrés es una enfermedad psicológica, la cual se ha desarrollado en los últimos tiempos alcanzando valores a considerar en los entornos laborales. En el medio ecuatoriano se ha detectado un incremento de dicha alteración, donde el 30% de las enfermedades ocupacionales son causadas por el estrés (Enríquez, 2016), debido al incremento de las exigencias del entorno cambiante y los mayores niveles de competitividad del mercado.

El estrés se genera cuando las exigencias esperadas superan la capacidad de respuesta de

determinada persona, provocando afectaciones tanto en su salud física como mental. Esta problemática ha incrementado sus índices de afección tanto en países desarrollados como en los que se encuentran en vías de desarrollo, detectándose un ascenso de enfermedades mentales, repercutiendo incluso en un alza en los suicidios a nivel mundial aparejado a momentos de crisis económica (Pavón, 2009).

Los funcionarios públicos ecuatorianos no están lejos de esta realidad. Los mismos suelen estar sometidos a altos niveles de estrés laboral, ya que se espera un alto desempeño de las instituciones donde laboran, pues las mismas se enmarcan en prestar servicios a la comunidad teniendo por ello un universo bastante amplio de personas que asistir. Esto a su vez repercute negativamente en el desempeño laboral de dichas entidades públicas, considerando que "los síntomas fisiológicos del estrés si repercuten en el desempeño laboral de los trabajadores" (López, 2015, p. 88).

El presente estudio se enfoca en el análisis de dicha dolencia en instituciones públicas del Ecuador, teniendo en cuenta la situación actual existente y la importancia que reviste analizar este trastorno en ambientes organizacionales. A pesar de que investigaciones anteriores han abordado el estrés en dichas entidades, el aporte diferenciador de la presente investigación es detectar cuáles son las principales fuentes que afectan el grado de estrés que tienen los trabajadores, así como identificar los diferentes mecanismos de afrontamiento al estrés que aplican los mismos para contrarrestar este padecimiento. De igual forma se analizan los vínculos que existen entre dichas fuentes, el grado de estrés y los principales mecanismos de afrontamiento.

El artículo está estructurado de la siguiente forma. En la sección de Estado del Arte se exponen los principales elementos relacionados con las fuentes generadoras de estrés y los mecanismos de afrontamiento que se suelen desarrollar. En la sección Metodología se describen los instrumentos utilizados para la recopilación de información, así como los análisis estadísticos que se desarrollaron. En la sección Resultados y Discusión se muestran las principales evidencias encontradas, así como se comentan las implicaciones de las mismas. Finalmente, en la última sección de Conclusiones se muestran las implicaciones de los hallazgos obtenidos.

1.1. Estado del Arte

La palabra estrés, etimológicamente, proviene de "stringere", lo cual significa tensión y abarca tanto a la descripción de agentes estresores como al resultado acumulado de las reacciones del cuerpo ante el accionar de dichos agentes (Vrljicak, 2015). Aunque el ser humano requiere de cierto nivel de estrés que lo motive a alcanzar los objetivos deseados y que esto a su vez le genere satisfacción, la problemática surge cuando el nivel de estrés aumenta superando las capacidades de enfrentamiento, ya sea por estresores físicos o psíquicos (Orlandini, 2012).

1.2. Estrés Laboral

El estrés laboral es el conjunto de reacciones negativas que afectan la salud tanto física como mental del trabajador. Dichas reacciones se deben generalmente a la incapacidad del individuo de responder ante presiones excesivas que pueden ser producto del propio trabajo o del entorno laboral en sí, donde esta incapacidad se refiere al sentimiento de no poder sobrellevar tales presiones, evitando así reacciones positivas (Olmedo, 2015). De igual forma, estas reacciones van a depender de la percepción del trabajador en cuanto a su trabajo, lo cual implica que cada individuo va a reaccionar de manera diferente ante una misma situación (Telégrafo, 2016).

El estrés laboral puede presentarse "cuando las exigencias donde se ejerce la ocupación exceden las capacidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un empleado para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa" (El Telégrafo, 2016, p. s/n). Dicha apreciación demuestra que el estrés es subjetivo y depende de la percepción del individuo. Por otra parte, el actual entorno competitivo, caracterizado por la globalización y las nuevas tecnologías, conllevan a

transformaciones en las actividades laborales, implicando consecuencias negativas para la salud física y mental de los trabajadores, disminuyendo así el rendimiento de las organizaciones (Peiró & Rodríguez, 2008).

1.3. Fuentes del estrés laboral

Las fuentes de estrés son "aquellos elementos ambientales o situacionales que crean un estado emocional en los trabajadores, por lo que van a dar origen a la vivencia de estrés" (Ramos & Jordao, 2015, p. s/n). Dichas fuentes de estrés laboral pueden variar según la visión del estudio, puesto que existen investigaciones que han abordado la vivencia de estrés desde el punto de vista individual del trabajador, mientras que otros estudios lo abordan desde un punto colectivo (Ramos & Jordao, 2014).

Algunas de las posibles fuentes de estrés identificadas según el Inventario de Estrés Ocupacional (Prueba OSI) son: los factores intrínsecos del trabajo, rol de la gerencia, relaciones con otras personas, carrera y logro, estructura organizacional y clima e interface casa/trabajo.

1.4. Los mecanismos de afrontamiento al estrés laboral

Los mecanismos de afrontamiento al estrés laboral son aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales que realiza cada persona para afrontar determinada situación. Los mismos son cambiantes en función del contexto y en base a experiencias y resultados anteriormente obtenidos de su uso. Pueden estar orientados a la acción, enfocados en la solución del problema a través de un plan de acción que permita gestionar la fuente de estrés (Castaño & León del Barco, 2010) o, pueden estar orientados a la regulación mental a través de un cambio o regulación en las emociones negativas (ira, tristeza, etc.) resultantes de la percepción de la situación de estrés (Martínez, Piqueras & Inglés, 2011).

Dentro de las medidas de afrontamiento se encuentran las destacadas por el Brief COPE (Morán, Landero & González, 2010), las cuales incluyen: Afrontamiento Activo (AFRONT), Planificación (PLAN), Apoyo Instrumental (APOY INS), Uso de apoyo emocional (APOY EMO), Auto-distracción (AUTO DIS), Desahogo, Desconexión conductual, Reinterpretación positiva (REIN POS), Negación (NEG), Aceptación (ACEP), Religión (REL), Uso de sustancias (SUST), Humor (HUM), Expresión de sentimientos (EXP), Desinversión de comportamiento (DESIN) y Auto-inculpación (AUTO INC).

2. Metodología

La metodología aplicada en el estudio es de carácter cuantitativo, a través de la recolección de datos numéricos, los cuales son analizados mediante técnicas estadísticas. Se aplicaron principalmente dos cuestionarios. Para la identificación de las fuentes de estrés laboral, se aplicó el Inventario de Estrés Ocupacional, el cual permite desarrollar una evaluación eficaz del estrés ocupacional (Leibovich & Schmidt, 2004). Las variables analizadas en este inventario han sido Percepción del estrés, Factores Intrínsecos del trabajo, Rol de la Gerencia, Relaciones con otras personas, Carrera y logro, Estructura organizacional y clima e Interface Casa/Trabajo. Para la identificación de los mecanismos de estrés se aplica el Brief COPE, el cual proporciona una medida breve del afrontamiento basado en la evaluación de los diferentes mecanismos más relevantes (Morán, Landero & González, 2010).

Con los datos recopilados de la aplicación de estas dos herramientas, se desarrolla un estudio correlacional que permite conocer el grado de vinculación entre las variables de fuentes de estrés y los mecanismos de afrontamiento que predominan en las instituciones del sector público del Ecuador. Tanto las fuentes de estrés como los mecanismos de afrontamiento se midieron con una escala de Likert de 1 a 5 (1 = nada y 5 = mucho), utilizándose para el procesamiento y graficación de los resultados los programas SPSS y R.

Como técnicas estadísticas para el análisis de datos, se utilizó la correlación de Pearson para analizar la relación entre dos variables. De igual forma se utilizó el análisis de varianza unidireccional (ANOVA one-way) para detectar diferencias significativas entre dos grupos en

cuanto a sus medias y varianzas.

En la investigación se involucraron 6 entidades públicas, abarcando un total de 861 servidores. Como descripción de la muestra, en las Figuras 1 y 2 se evidencia la distribución por género de las personas involucradas donde se constata que participaron 352 mujeres y 509 hombres, donde la mayor parte son personas casadas, con 0-2 hijos.

Figura 1
Descripción de la muestra por género

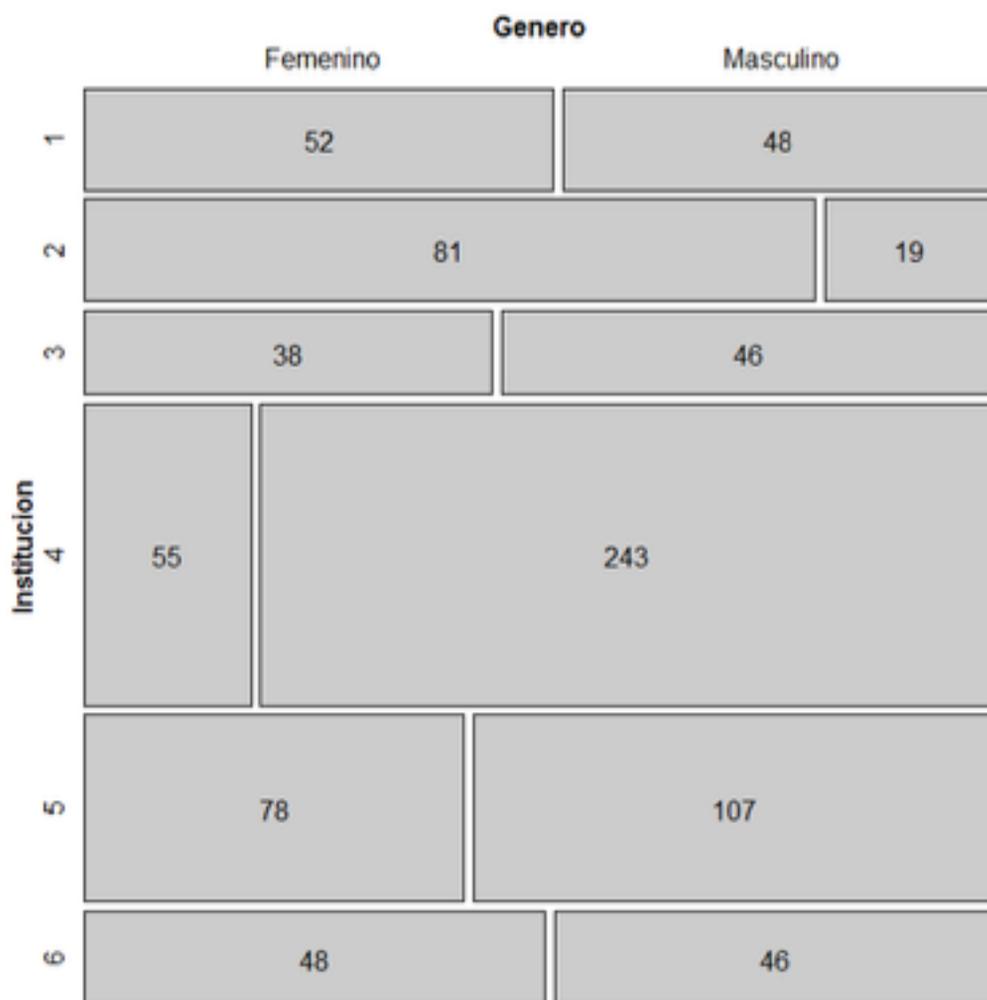
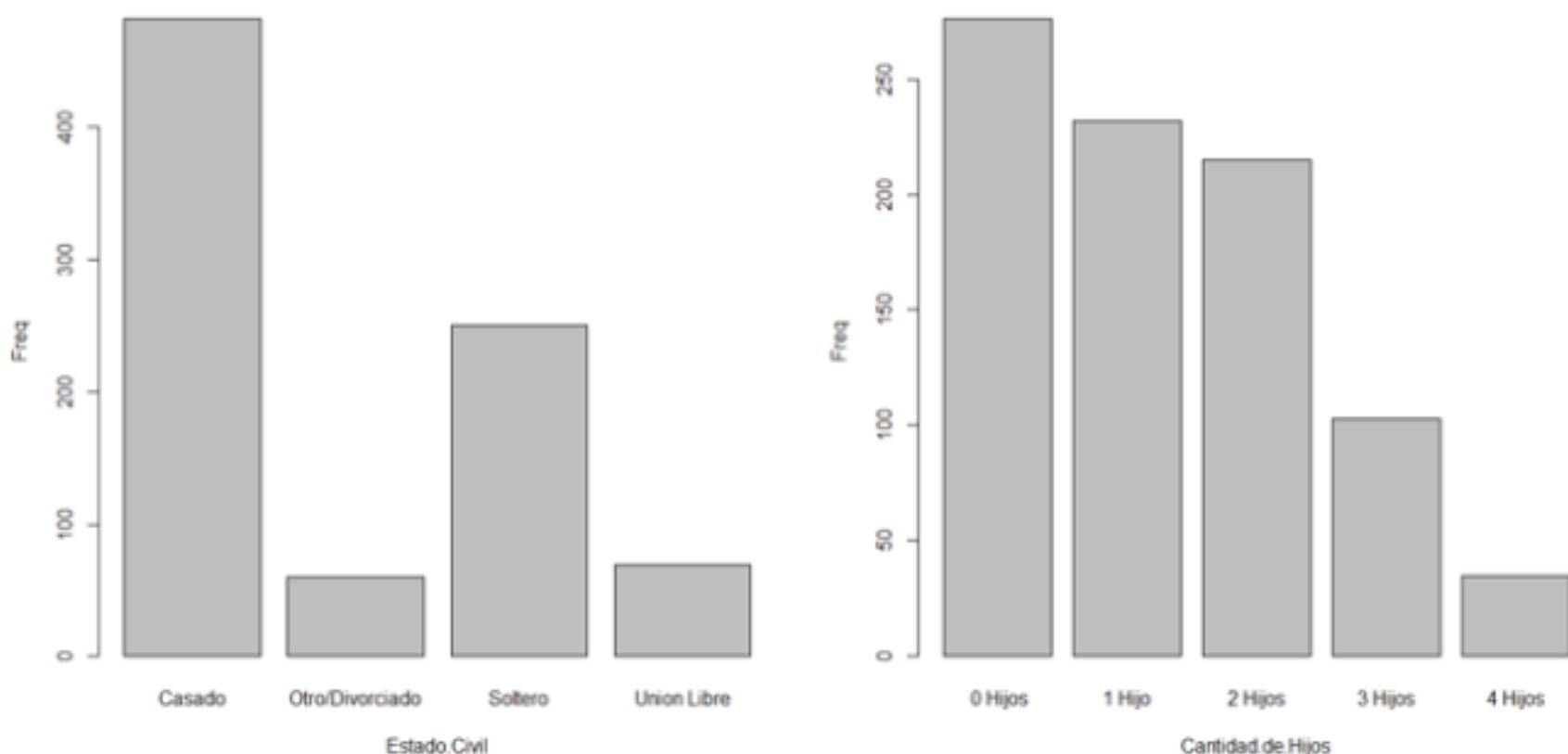


Figura 2
Descripción de la muestra por estado civil y cantidad de hijos

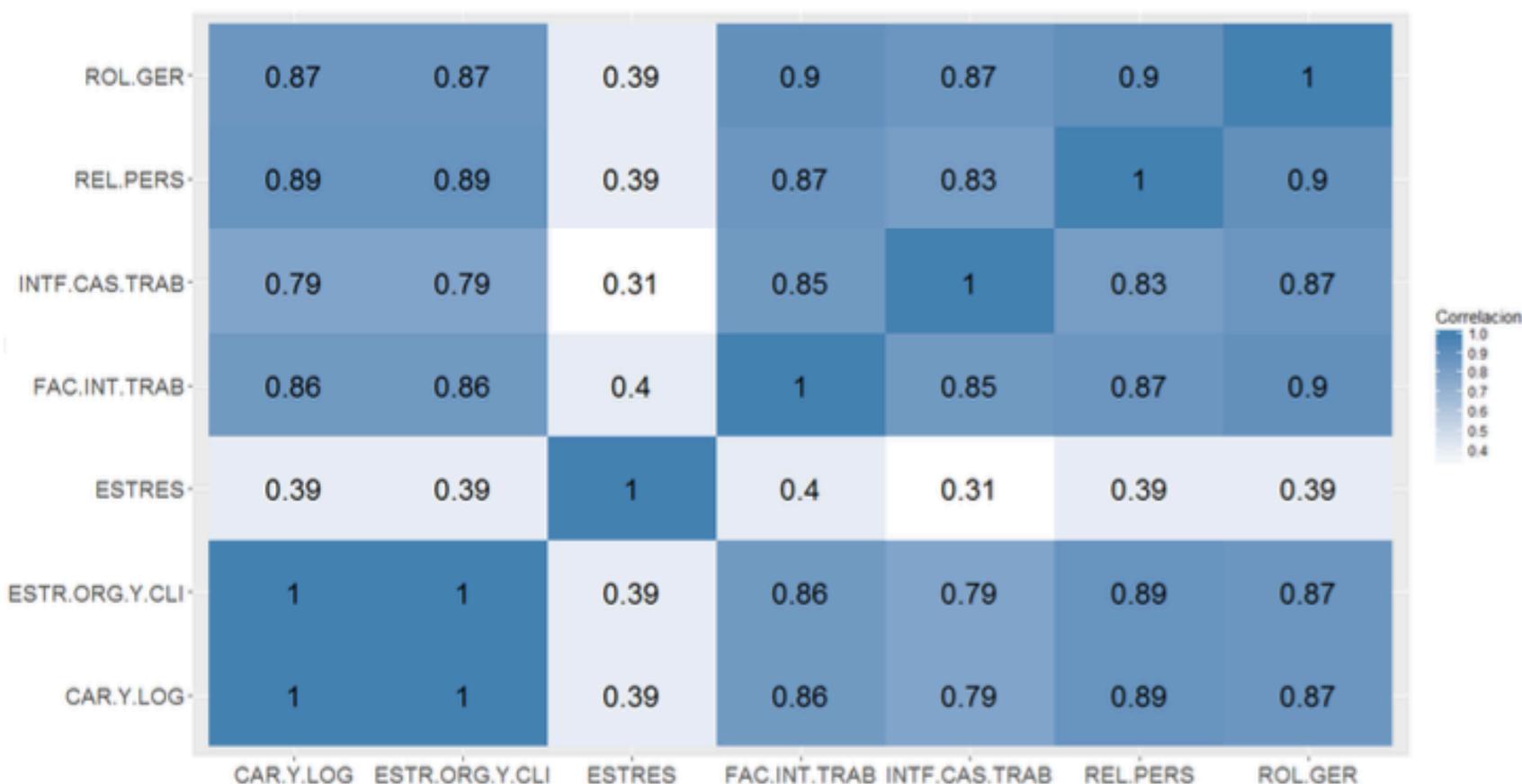


3. Resultados

3.1. Identificación de las fuentes de estrés laboral predominantes

En la Figura 3 se muestran los resultados de las relaciones entre las fuentes de estrés. Las variables Carrera y logro, y Estructura organizacional y clima tienen una correlación perfecta (1.00), lo cual implica que la estructura organizacional y clima tiene una asociación importante con la variable carrera y logro. Cabe señalar que la estructura organizacional y clima llegan a constituir parte de la personalidad de una institución y en cierto modo influyen en el comportamiento de los trabajadores (Quintero, Africano & Faría, 2008), estando así relacionada con la carrera y el logro de los colaboradores.

Figura 3
Correlaciones entre fuentes del estrés



El Rol de la gerencia y las Relaciones con otras personas tienen una correlación igualmente fuerte (0.903). A pesar de que no se puede determinar la causalidad de la relación, si se puede constatar que las dos variables tienen una importancia predominante en el buen rendimiento laboral del trabajador ya que el ambiente o clima laboral si depende de las mismas. Otra correlación sólida detectada es la existente entre el Rol de gerencia y los Factores intrínsecos del trabajo (0.900). El Rol de gerencia es importante en una organización ya que puede inducir a que los factores intrínsecos cambien para que sean motivadores potenciales para los trabajadores, así como los factores intrínsecos actuales pueden hacer que el rol de gerencia cambie (Martínez, 2016). Es por ello que se puede remarcar que los resultados estadísticos evidencian una realidad que se aprecia en la vida laboral, donde se refleja dicha relación.

También se detectó una relación fuerte entre las Relaciones con otras personas, y la Carrera y logro (0.887). Dicha relación ha sido reforzada con anterioridad por otros estudios, donde se ha confirmado que los trabajadores consideran que las buenas relaciones con otras personas contribuyen a un mejor rendimiento, conllevando a un comprometimiento más activo en actividades de planificación de carrera profesional (Fernández, 2002).

3.2. Identificación de los mecanismos de afrontamiento al estrés laboral predominantes

La Figura 4 muestra los mecanismos de afrontamiento identificados y sus correlaciones.

Figura 4
Correlación entre mecanismos

SUST-	0.21	0.16	0.29	0.19	0.28	0.41	0.6	0.22	0.18	0.53	0.09	-0.03	0.23	1
REL-	0.38	0.33	0.42	0.45	0.35	0.29	0.25	0.36	0.22	0.26	0.35	0.33	1	0.23
REIN.POS-	0.45	0.54	0.4	0.47	0.33	0.25	-0.07	0.45	0.43	0.03	0.63	1	0.33	-0.03
PLAN-	0.47	0.57	0.47	0.52	0.38	0.38	0.06	0.49	0.4	0.14	1	0.63	0.35	0.09
NEG-	0.22	0.24	0.3	0.22	0.38	0.43	0.57	0.19	0.16	1	0.14	0.03	0.26	0.53
HUM-	0.42	0.36	0.37	0.36	0.36	0.32	0.1	0.38	1	0.16	0.4	0.43	0.22	0.18
EXP-	0.48	0.51	0.52	0.56	0.44	0.32	0.14	1	0.38	0.19	0.49	0.45	0.36	0.22
DESIN-	0.16	0.09	0.25	0.17	0.26	0.41	1	0.14	0.1	0.57	0.06	-0.07	0.25	0.6
AUTO.INC-	0.36	0.3	0.42	0.38	0.34	1	0.41	0.32	0.32	0.43	0.38	0.25	0.29	0.41
AUTO.DIS-	0.46	0.76	0.42	0.37	1	0.34	0.26	0.44	0.36	0.38	0.38	0.33	0.35	0.28
APOY.INS-	0.41	0.44	0.59	1	0.37	0.38	0.17	0.56	0.36	0.22	0.52	0.47	0.45	0.19
APOY.EMO-	0.38	0.45	1	0.59	0.42	0.42	0.25	0.52	0.37	0.3	0.47	0.4	0.42	0.29
AFRONT-	0.46	1	0.45	0.44	0.76	0.3	0.09	0.51	0.36	0.24	0.57	0.54	0.33	0.16
ACEP-	1	0.46	0.38	0.41	0.46	0.36	0.16	0.48	0.42	0.22	0.47	0.45	0.38	0.21
	ACEP	AFRONT	APOY.EMO	APOY.INS	AUTO.DIS	AUTO.INC	DESIN	EXP	HUM	NEG	PLAN	REIN.POS	REL	SUST

Son varios los mecanismos de afrontamiento detectados con fuertes correlaciones. Por ejemplo, los mecanismos de afrontamiento Planificación y Reinterpretación positiva poseen una relación fuerte de magnitud 0.635 positiva. La Planificación permite a la persona ordenar sus actividades de tal forma que no sean motivo de presión y la Reinterpretación positiva consiste en encontrarle una explicación positiva a los eventos adversos o difíciles (Velasco, 2017) e intentar mejorar o crecer a partir del problema.

Las variables Desinversión de comportamiento y Uso de sustancias también presentan una relación lineal con magnitud 0.603 positiva. La desinversión del comportamiento es el estado en el cual se reducen los esfuerzos de tratar con el estresor, donde en ocasiones incluso se renuncia a lograr las metas en las cuales se interponen los estresores. Por otra parte, cuando una persona percibe que determinada situación supera su capacidad de respuesta, puede estresarse y de esta forma aumentar el consumo de sustancias tóxicas para ayudar al organismo a mantener el ritmo y relajarse, obligándolo a reaccionar por encima de sus posibilidades de una forma antinatural (MC Mutual, 2008). El alcohol, el tabaco, los ansiolíticos y otras drogas no legales, pueden reducir el nivel de estrés. Sin embargo, con el paso del tiempo la necesidad de consumir estas sustancias se va incrementando para conseguir los mismos efectos, o por el contrario, las situaciones estresantes pueden aumentar y de esta forma originar "un incremento en espiral, tanto de la necesidad de consumir, como de la ansiedad que se intenta eludir" (Cano-Vindel, Tobal, González & Iruarrizaga 1994, pág. 150). Es por ello, que en el largo plazo, el efecto de las sustancias afectan la salud de la persona empeorando la situación de estrés.

El Afrontamiento activo y la Autodistracción muestran una alta correlación (0.759). Por una parte, el afrontamiento activo se orienta a la acción y a la resolución del problema; mientras que la autodistracción se enfoca en desplazar la atención de los problemas y relativizar la importancia de estos aliviando la situación de estrés y ansiedad (Daza, 1999). El problema en estos mecanismos podría radicar en el tiempo que emplea el trabajador para realizarlas.

Otra relación detectada es la existente entre las variables Afrontamiento activo y Planificación con una correlación de 0.572. Estos dos mecanismos permiten al trabajador controlar el estrés y se encuentran relacionadas teóricamente y estadísticamente (Castaño & León del Barco, 2010). De igual forma, otra relación detectada es el Afrontamiento activo y la Reinterpretación positiva con una correlación positiva de 0.538, donde ambos mecanismos llevan a la acción para resolver el problema que aumenta el estrés en la persona.

También se confirmó la relación entre el Afrontamiento activo y la Expresión de sentimientos

(0.508), lo cual es reforzado por el hecho de que la expresión de sentimientos puede liberar al colaborador de la pesada carga de guardar las emociones cuando se desahoga. El Apoyo instrumental y el Apoyo social-emocional muestran una correlación de 0.592 positiva, donde el apoyo instrumental se enfoca en ayudar a alguien a acabar o hacer un trabajo, lo cual puede contribuir a que la persona disminuya su estrés. Por otro lado, el Apoyo social-emocional está relacionado con la empatía, el amor, el cuidado, la confianza, las relaciones sociales; lo cual ayuda al individuo a adaptarse e integrarse a la realidad (Daza, 1999). Considerando estos dos mecanismos, es lógico que una persona con una tendencia a brindar apoyo emocional, sea más propensa a desarrollar el Apoyo instrumental.

Otra relación fuerte encontrada es entre el Apoyo instrumental y la Expresión de sentimientos con una correlación de 0.556 positiva. También el Apoyo instrumental está relacionado con la Planificación con una correlación de 0.521 positiva, lo cual está reforzado por el hecho de si se planean las actividades, se puede detectar si se requiere de ayuda para su cumplimiento. Los mecanismos de afrontamiento Apoyo social-emocional y Expresión de sentimientos también tienen que ser tomados en cuenta puesto que su correlación es de 0.519 positiva, siendo ambos mecanismos de afrontamiento activos (Castaño & León del Barco, 2010).

La Negación junto con la Desinversión de comportamiento son mecanismos cuya relación también es fuerte con una correlación de magnitud 0.574 positivo. La Negación es un mecanismo que se enfoca en negar que la situación estresante existe, por lo cual el individuo sigue con su rutina. Por otro lado, la Negación con el Uso de sustancias también están muy relacionadas (0.532), y esto se debe a que el uso de sustancias es una muestra de que existe un problema de estrés y quien la padece la niega y hace del uso de sustancias un hábito. Sea válido recalcar que el mecanismo de negación en el largo plazo tiende al aislamiento y a interacciones tensas que afectan las relaciones sociales (Abad, 2014).

3.3. Relación entre las fuentes generadoras de estrés y los mecanismos de afrontamiento

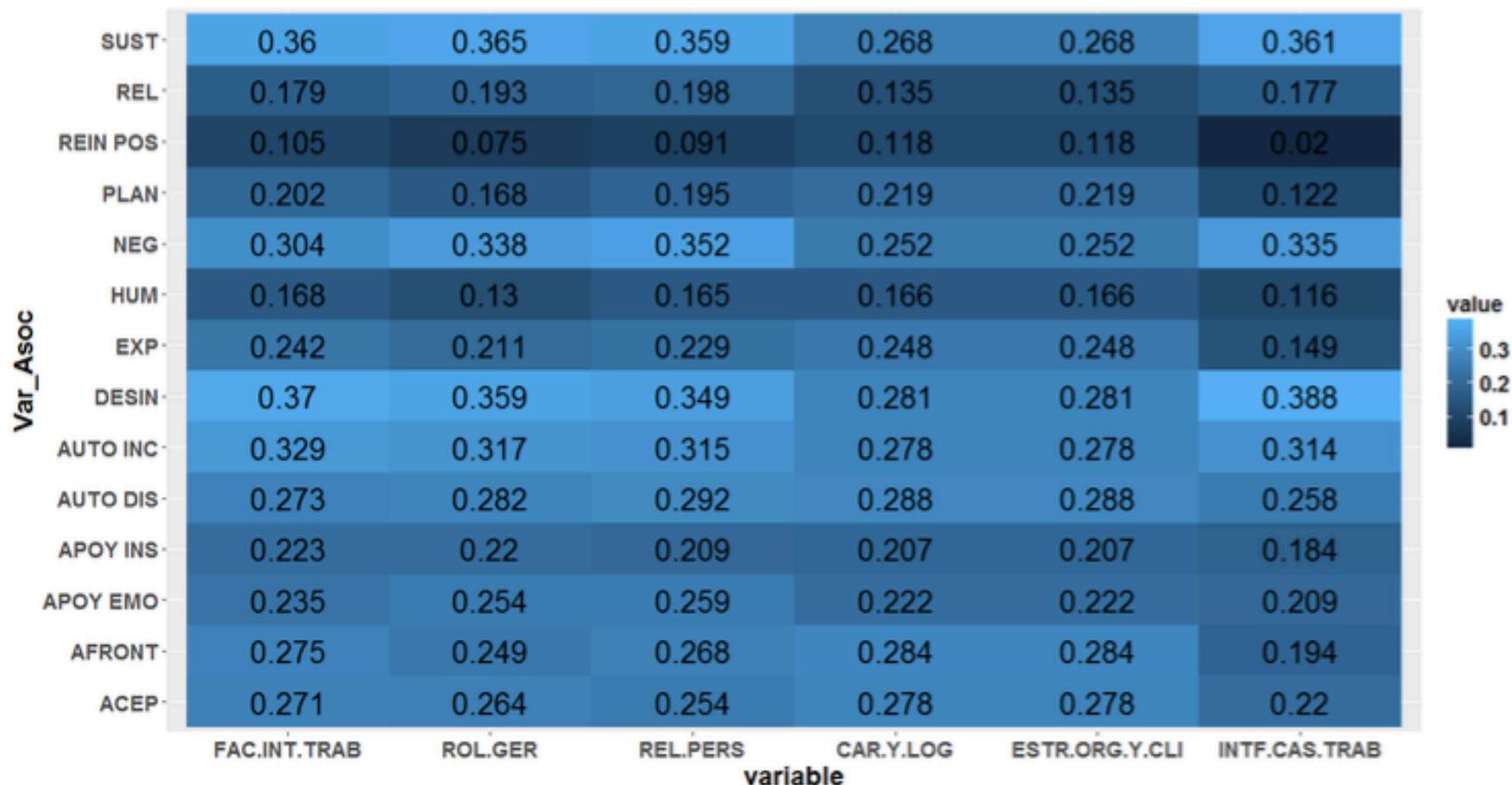
En la Figura 5 se muestran las relaciones existentes entre las variables asociadas al estrés y los mecanismos de afrontamiento al estrés.

Los Factores intrínsecos del trabajo están relacionados con la Desinversión del comportamiento (0.370), con el Uso de sustancias (0.360) con la Auto-culpabilidad (0.329) y con la Negación (0.304). De igual forma, el Rol de la gerencia y el Uso de sustancias tienen una correlación de 0.365 positiva, lo cual puede deberse a que el grado de estrés al que está expuesto este cargo es alto, para lo cual se incurre en un alto uso de sustancias. El Rol de gerencia también muestra relación con la Desinversión del comportamiento (0.359), con la Negación (0.338) y con la Auto-culpabilidad (0.317).

Otra fuente de estrés que muestra una relación fuerte con otras variables son las Relaciones con otras personas. La misma se encuentra relacionada con el Uso de sustancias (0.359), con la Desinversión del comportamiento (0.349), con la Negación (0.352) y con la Auto-culpabilidad (0.315). Por último, la Interface casa/trabajo muestra una fuerte relación con la Desinversión del comportamiento (0.388), con el Uso de sustancias (0.361), con la Negación (0.335) y con la Auto-culpabilidad (0.314).

Figura 5

Correlación entre las variables asociadas al estrés y los mecanismos de afrontamiento al estrés



3.4. Diferencias entre organizaciones del sector público teniendo en cuenta las variables asociadas al Estrés laboral

Generalmente, el estrés es un fenómeno que ha sido estudiado desde un ámbito individualista en el cual no se consideran los factores y componentes grupales. Suele considerarse al individuo responsable de sus problemas (Peiró, 2001) puesto que el mismo tiene factores que afectan al estrés. Es válido señalar que estudiar al estrés desde un ámbito colectivo permite obtener mayores resultados, además de que en la actualidad existe una tendencia a desarrollar el trabajo en equipo dentro de las organizaciones.

El tomar en cuenta las características de la institución, permite conocer los aspectos estructurales de la organización que pueden estar influyendo sobre el nivel de estrés del individuo prestando especial atención al clima emocional de cada grupo (Peiró, 2001), permitiendo una mejor comprensión de los fenómenos grupales y posibilitando a futuro establecer estrategias de afrontamiento a nivel organizacional.

Es por ello que resulta interesante analizar si el tipo de organización influye en la vivencia de estrés de sus trabajadores. La Tabla 1 muestra el análisis de varianzas, donde la existencia de diferencias significativas entre los grupos indica que la variable organización influye en la vivencia de estrés (Vicéns, Herrarte & Medina, 2005).

Tabla 1
Evaluación de la influencia de la variable organización en las variables asociadas al estrés laboral y a los mecanismos de afrontamiento.

FUENTES DE ESTRÉS	F	MECANISMOS DE AFRONTAMIENTO	F
Factores intrínsecos del trabajo	38,520***	Religión	19,760***
Rol de la Gerencia	32,499***	Reinterpretación positiva	40,869***
Relaciones con otras personas	31,957***	Auto-Culpabilidad	30,575***
Carrera y logro	35,421***	Aceptación	33,304***

Estructura organizacional y clima	35,421***	Expresión de sentimientos	36,039***
Interface Casa/Trabajo	22,975***	Negación	28,027***
MECANISMOS DE AFRONTAMIENTO	F	Autodistracción	24,178***
Afrontamiento activo	39,948***	Desinversión de comportamiento	31,269***
Planificación	44,127***	Uso de sustancias	80,388***
Apoyo Instrumental	28,138***	Humor	25,443***
Apoyo social-emocional	25,337***	GE	19,988***

*** p < 0.001

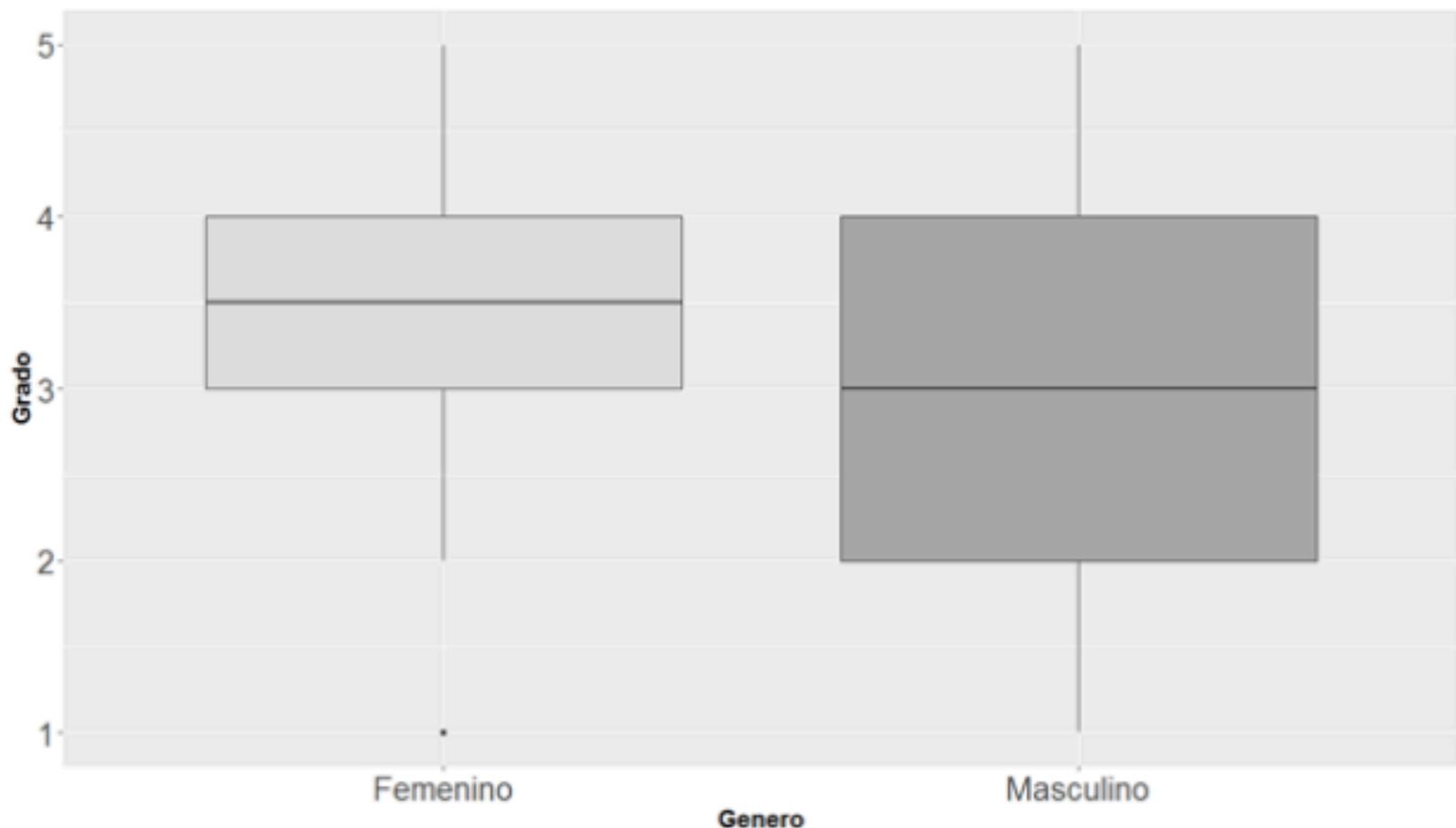
Se evidencia la existencia de diferencias significativas tanto en las variables relacionadas con las fuentes de estrés, así como en los mecanismos de afrontamiento, ya que el nivel de significancia en todos los casos es menor a 0.05. De esta forma se puede afirmar que la variable organización es significativa e influye en la vivencia de estrés de los trabajadores, existiendo una relación de dependencia entre las variables.

Las variables que tuvieron mayor influencia de la variable organización, en base a valores altos de F son: Uso de sustancias (F = 80.388), Planificación (F = 44.127), Reinterpretación positiva (F = 40.869), Afrontamiento activo (F = 39.948), Factores intrínsecos del trabajo (F = 38.520) y Expresión de sentimientos (F = 36.039).

3.5. Influencia del género sobre el Grado de Estrés

En la Figura 6 se puede apreciar que de manera general, con respecto al grado de percepción de estrés, las mujeres tienen una media superior a los hombres, siendo de 3.5 frente 3.

Figura 6
Percepción de Estrés por Género



Para poder confirmar si estas diferencias existentes frente al género son realmente significativas, se analizan en la Tabla 2 los resultados que permiten analizar si dichas relaciones son o no significativas.

Tabla 2
Evaluación de la influencia del Género en el Grado de estrés.

FUENTES DE ESTRÉS	F	MECANISMOS DE AFRONTAMIENTO	Sig.
Factores intrínsecos del trabajo	10.895***	Religión	15.533 ***
Rol de la Gerencia	11.397***	Reinterpretación positiva	.095
Relaciones con otras personas	12.910 ***	Auto-Culpabilidad	4.083 *
Carrera y logro	8.430 **	Aceptación	8.395 **
Estructura organizacional y clima	8.430 **	Expresión de sentimientos	24.126 ***
Interface Casa/Trabajo	3.255	Negación	2.846
MECANISMOS DE AFRONTAMIENTO	F	Autodistracción	7.243 **
Afrontamiento activo	6.068 *	Desinversión de comportamiento	.282
Planificación	.379	Uso de sustancias	.176
Apoyo Instrumental	1.474	Humor	3.723
Apoyo social-emocional	3.395	GE	22.316 ***

* p<0.05, ** p<0.01, *** p <0.001

Se evidencia que la variable género resulta significativamente influyente en las fuentes generadoras de estrés, puesto que de todas las fuentes abordadas, la única que no presenta diferencias significativas es la Interface casa/trabajo. Sin embargo no se comporta de igual forma frente a los mecanismos de afrontamiento, ya que en su mayoría el nivel de significancia es mayor a 0.05. La Expresión de sentimientos posee el valor más alto de F (24.126), lo que muestra que dicha variable si depende del género, lo cual está confirmado por estudios anteriores que aseveran que la expectativa es que los hombres y mujeres actúen emocionalmente de manera diferente frente a determinadas situaciones (Paladino & Gorostiaga, 2004). El grado de estrés percibido es también significativamente diferente en dependencia del género; por lo que es válido afirmar que las mujeres sufren de mayor estrés que los hombres en las instituciones abordadas.

3.6. Influencia del estado civil sobre el Grado de Estrés

Otra de las características individuales que se tomó en cuenta en el estudio fue el estado civil, con el objetivo de conocer si dicha variable está relacionada o no con los niveles de estrés, con los mecanismos de afrontamiento y con las fuentes de estrés. La Tabla 3 muestra los resultados alcanzados.

Tabla 3
Evaluación de la influencia del estado Civil en el Grado de estrés.

FUENTES DE ESTRÉS	F	MECANISMOS DE AFRONTAMIENTO	Sig.
Factores intrínsecos del trabajo	2.777*	Religión	4.763**
Rol de la Gerencia	4.058**	Reinterpretación positiva	2.447
Relaciones con otras personas	3.647*	Auto-Culpabilidad	.715
Carrera y logro	3.831**	Aceptación	2.078
Estructura organizacional y clima	3.831**	Expresión de sentimientos	2.062
Interface Casa/Trabajo	2.592*	Negación	2.354
MECANISMOS DE AFRONTAMIENTO	F	Autodistracción	6.076***
Afrontamiento activo	4.875**	Desinversión de comportamiento	1.220
Planificación	1.022	Uso de sustancias	3.898**
Apoyo Instrumental	.795	Humor	1.418
Apoyo social-emocional	.166	GE	1.588

Se puede evidenciar que el estado civil no influye en la vivencia del estrés (GE) de los trabajadores, ya que su nivel de significancia es superior 0.05); por lo que se determina que no existen diferencias significativas, no existiendo relación entre estas variables. Todas las fuentes de estrés abordadas muestran diferencias significativas con relación al estado civil, y con respecto a los mecanismos de afrontamiento, solo 4 de los 10 estudiados muestran diferencias significativas (Afrontamiento activo, Religión, Autodistracción y Uso de Sustancias). A pesar de que estas relaciones son significativas, sus estadístico F son muy

bajos y sus medias cuadráticas muy próximas, por lo cual se puede determinar que no existe relación entre el estrés, los mecanismos de afrontamiento y los factores de estrés con la variable estado civil.

3.7. Relación entre la Edad, el Número de hijos, y los elementos asociados al Estrés.

Para determinar la relación de las variables Hijos y Edad con la vivencia de Estrés, se procedió a aplicar la prueba estadística Correlación de Pearson. No se usa el ANOVA ya que tanto el número de hijos como la edad tienen una variación mayor que las variables Organización y Género. La Tabla 4 muestra los resultados alcanzados.

Tabla 4
Evaluación de la influencia de las variables Edad, Número de hijos y las Fuentes de Estrés

FUENTES	Edad	Hijos	FUENTES	Edad	Hijos
Percepción de Estrés	,106**	-,041	Carrera y logro	,053	-,075*
Factores Intrínsecos del trabajo	,043	-,102**	Estructura organizacional y clima	,053	-,075*
Rol de la Gerencia	,063	-,076*	Interface Casa/Trabajo	,023	-,088**
Relaciones con otras personas	,073*	-,060			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Se detecta la existencia de una relación positiva entre el Grado de estrés y la Edad con un valor de 0.106, el cual a pesar de que constituye el valor más alto de todas las relaciones destaca una relación pobre. De igual forma, se puede apreciar que la variable Hijos se encuentra relacionada negativamente con los Factores intrínsecos del trabajo (-0.102), con la Interface casa/trabajo (-0.088), y el Rol de gerencia (-0.076). El hecho de que las correlaciones entre estas variables sean negativas implica que tienen una relación inversa, aunque debe remarcarse que dichas relaciones son de igual forma pobres.

La Tabla 5 muestra los resultados de las correlaciones entre las variables Edad e Hijos y los Mecanismos de afrontamiento al estrés.

Tabla 5
Evaluación de la influencia de las variables Edad y el Número de hijos sobre los Mecanismos de afrontamiento al estrés

MECANISMOS	Edad	Hijos	MECANISMOS	Edad	Hijos
Afrontamiento activo	,02	-,074*	Aceptación	,029	-,074*
Planificación	-,056	-,102**	Expresión de sentimientos	,002	-,077*
Apoyo Instrumental	-,074*	-,061	Negación	,071*	,031
Apoyo social-emocional	-,046	-,056	Autodistracción	,028	-,067
Religión	,089**	0,033	Desinversión de comportamiento	,01	-,028

Reinterpretación positiva	-,075*	-,119**	Uso de sustancias	,01	-,016
Auto-Culpabilidad	-,016	-,074*	Humor	-,012	-,098**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

La Edad muestra una correlación débil con la Religión de 0,089. De igual forma, el Número de hijos tiene relaciones pobres inversas con Planificación (-0,102), Reinterpretación positiva (-0,119) y Humor (-0,098). Es por ello que se puede afirmar que tanto la Edad como los Hijos no presentan relaciones a considerar con los mecanismos de afrontamiento al estrés.

4. Conclusiones

En base a los resultados obtenidos en el presente estudio se puede concluir que el tipo de organización determina tanto las fuentes de estrés, como los mecanismos de afrontamiento, lo cual implica que existen diferentes factores que influyen sobre el estrés dependiendo de la organización; así como también la forma de afrontar dichos factores varía en dependencia de la organización.

Se detectaron relaciones muy estrechas entre las diferentes fuentes de estrés analizadas como son Carrera y logro vs Estructura organizacional y clima; Rol de gerencia vs Relaciones con otras personas; Rol de gerencia vs Factores intrínsecos del trabajo; Relaciones con otras personas vs Carrera y logro. Dichas relaciones evidencian que la existencia de determinada fuente de estrés en el entorno organizacional, seguramente está relacionada con la existencia de otras fuentes, siendo común la confluencia de varias fuentes de estrés en determinado entorno, minimizando la posibilidad de existencia de solo una fuente.

Dentro de los mecanismos de afrontamiento abordados, se detectaron fuerte relaciones entre Planificación vs Reinterpretación positiva; Desinversión de comportamiento vs Uso de sustancias; Afrontamiento activo vs Autodistracción, Planificación, Reinterpretación positiva y Expresión de sentimientos; Apoyo instrumental vs Apoyo social-emocional, Expresión de sentimientos y Planificación; Apoyo social-emocional vs Expresión de sentimientos; Negación vs Desinversión de comportamiento y Uso de sustancias. La detección de estas fuertes correlaciones implica que suelen ser varios los mecanismos de afrontamiento al estrés que se aplican en los entornos laborales. Frente a determinado grado de estrés sufrido, el individuo tiende a utilizar más de un mecanismo que le permita evadir, asimilar o amortiguar el grado de estrés al cual está siendo sometido.

De igual forma se confirma que el grado de estrés percibido por los colaboradores y las fuentes de estrés, dependen del género del mismo, a pesar de que los mecanismos de afrontamiento no posee relación con el sexo del trabajador. El estado civil, la edad y el número de hijos tampoco influyen en la vivencia del estrés de los trabajadores ni en los mecanismos que se aplican para afrontar al mismo.

A pesar de que a lo largo del estudio se detectan relaciones sólidas entre las fuentes generadoras de estrés y los mecanismos de afrontamiento, no se detectaron fuertes relaciones entre las características individuales analizadas. Es por ello que se recomienda en futuros estudios abordar otros factores grupales e individuales, en aras de ganar mayor claridad frente a elementos claves relacionados con los niveles de estrés, fuentes generadoras del mismo y mecanismos de afrontamiento aplicados por los colaboradores de instituciones públicas. Con la identificación de dichos elementos, se pueden desarrollar a futuro estrategias enfocadas en reducir y eliminar dicho padecimiento en las organizaciones públicas ecuatorianas.

Agradecimiento

La investigación se ha llevado a cabo bajo el apoyo financiero del Proyecto de investigación

Referencias bibliográficas

- Abad, R. (2014). *Identificación del burnout en profesionales de la salud y factores relacionados con este fenómeno en un Centro de Atención Ambulatoria de Loja 2012*. Universidad Técnica Particular de Loja, Trabajo de fin de titulación de Psicología.
- Cano-Vindel, A., Miguel-Tobal, J. J., & González, H. (1994). El afrontamiento de la ansiedad en las drogodependencias. *Anales de psicología*, 10(2), 145.
- Daza, F. (1999). Prevención del estrés: Intervención sobre el individuo. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 1-8.
- El Telégrafo. (30 de 04 de 2016). El estrés laboral afecta a 40 millones de personas en la Unión Europea.
- Enríquez, C. (2016). Cinco medidas para frenar el estrés laboral. *Líderes*.
- Castaño, E. F., & León del Barco, B. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *International Journal of psychology and psychological therapy*, 10(2).
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión*, 65-90.
- Leibovich, N., & Schmidt, V. (2004). El uso de instrumentos psicológicos para la evaluación del estrés ocupacional. *RIDEP*.
- López, C. (2015). Relación del estrés ocupacional con la satisfacción laboral. Quito: Universidad Simón Bolívar.
- Martínez, A. E., Piqueras, J. A., & Inglés, C. J. (2011). Relaciones entre inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento ante el estrés. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 37, 20-21.
- Martínez, B. (2016). Ciencias de la Salud 1. St Editorial.
- MC Mutual. (2008). Stop al Estrés: Cómo gestionar el Estrés Laboral. Barcelona: MC Mutual.
- Morán, C., Landero, R., & González, M. (2010). Periódicos Electrónicos Psicológicos. Bogotá: Universidad Javeriana.
- Olmedo, E. (2015). El estrés laboral en tiempo de crisis económica. Universitat Pompeu Fabra.
- Orlandini, A. (2012). El estrés: Qué es y Cómo evitarlo. México: Fondo de Cultura Económica.
- Paladino, C., & Gorostiaga, D. (2004). Expresividad emocional y estereotipos de género. Buenos Aires: Universidad Nacional de la Plata.
- Pavón, Y. (2009). Estrés laboral: Implicaciones sociales de la crisis financiera en nuestra salud mental. *Prevención* N° 187, 56-61.
- Peiró, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *INSHT*, 18-38.
- Peiró, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés Laboral, Liderazgo y Salud Organizacional. *Pepes del psicólogo*, 68-82.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del Personal. *NEGOTIUM*, 33-51.
- Ramos, V., & Jordao, F. (2014). Género y Estrés Laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping. *Revista Psicología Organizaciones y Trabajo*.
- Ramos, V., & Jordao, F. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. s/n. Madrid.
- Velasco, G. (23 de 02 de 2017). Psicología positiva. Recuperado el 10 de 05 de 2017, de

<https://gerryvelasco.wordpress.com/2017/02/23/optimismo/>

Vicéns, J., Herrarte, A., & Medina, E. (2005). UAM. Recuperado el 04 de 2017, de https://www.uam.es/personal_pdi/economicas/eva/pdf/anova.pdf

Vrljicak, I. (2015). Estrés, Gerencia y Subjetividad. Argentina: Editorial Dunken.

1. Grupo de Investigación de Sistemas de Información, Gestión de la Tecnología e Innovación (GI-SIGTI). Escuela Politécnica Nacional. PhD. en Psicología. Correo: valentina.ramos@epn.edu.ec , Ecuador
 2. Facultad de Ciencias Administrativas. Escuela Politécnica Nacional. Phd en Administración y Dirección de Empresas. Correo: odette.pantoja@epn.edu.ec , Ecuador
 3. Grupo de Químio-Bioinformática, Universidad de las Américas. PhD en Ciencias Farmacéuticas-Especialidad Bioquímica. Correo: eduardo.tejera@udla.edu.ec , Ecuador
 4. SI² Lab Universidad de las Américas. Phd en Ingeniería Informática. Correo: mario.gonzalez.rodriguez@udla.edu.ec , Ecuador
-

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 40 (Nº 07) Año 2019

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a webmaster]

©2019. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados