



ORIGINAL

## Work Stress in the staff of the company Furukawa Plantaciones C.A

### Estrés Laboral en el personal de la empresa Furukawa Plantaciones C.A

Jenrry Fredy Chávez Arizala<sup>1</sup>, Juliana Mayte Llanos Gutiérrez<sup>1</sup>, Jennifer Brigitte Peláez Marcillo<sup>1</sup>, Viviam Cristina Santana Barbosa<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Instituto Superior Tecnológico Adventista del Ecuador. Ecuador.

Citar como: Chávez Arizala JF, Llanos Gutiérrez JM, Peláez Marcillo JB, Santana Barbosa VC. Work Stress in the staff of the company Furukawa Plantaciones C.A. Health Leadership and Quality of Life. 2024; 3:278. <https://doi.org/10.56294/hl2024.278>

Enviado: 16-07-2024

Revisado: 11-09-2024

Aceptado: 29-12-2024

Publicado: 30-12-2024

Editor: PhD. Prof. Neela Satheesh 

#### ABSTRACT

**Introduction:** stress has become a constant component in both professional and personal life, which is why it is considered the characteristic discomfort of modern civilization.

**Objective:** to determine the level of work stress in the workers of the company Furukawa Plantaciones C.A, 2023.

**Method:** observational, descriptive cross-sectional research, the universe and the sample coincided, 60 workers, from a non-probabilistic sampling for convenience and inclusion and exclusion criteria established for the research. A questionnaire was applied to measure work stress that consisted of 3 dimensions, where personal, organizational and environmental factors were addressed and the DASS-21 scale to evaluate the symptoms of depression, anxiety and stress. The analysis was carried out using techniques such as the calculation of percentages; the data obtained were compiled in statistical tables for better analysis and understanding.

**Results:** it was observed that 60 % of the workers experienced stress due to organizational changes; 73, 33 % of the people surveyed had a mild level of stress, 16, 67 % had moderate stress, and 10 % had severe stress. Regarding depression, 51, 67 % of the people surveyed had mild depression; 35 % had moderate depression; 8, 33 % had severe depression, and 5 % had extremely severe depression. Regarding anxiety, 31, 67 % of the people surveyed had mild anxiety; 36, 67 % had moderate anxiety; 15 % had severe anxiety, and 16, 66 % had extreme anxiety.

**Conclusions:** it is relevant to implement a periodic evaluation system of work stress to identify workers with high levels of stress and determine the specific causes that generate it, evaluate the effectiveness of preventive measures, and make adjustments if necessary.

**Keywords:** Anxiety; Depression; Work Stress; Work Organization.

#### RESUMEN

**Introducción:** el estrés se ha convertido en un componente constante tanto en la vida profesional como personal, por lo que es tomado como el malestar característico de la civilización moderna.

**Objetivo:** determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la empresa Furukawa Plantaciones C.A, 2023.

**Método:** investigación observacional, descriptiva de corte transversal, el universo y la muestra coincidieron, 60 trabajadores, a partir de un muestreo no probabilístico por conveniencia y criterios de inclusión y exclusión establecidos para la investigación. Se aplicó un cuestionario de medición del estrés laboral que constó de 3 dimensiones, donde se abordaron, factores personales, organizacionales y ambientales y la escala del DASS-21 para evaluar los síntomas de depresión, ansiedad y estrés. Se procedió con el análisis usando técnicas como el cálculo de porcentajes, los datos obtenidos se compilaron en tablas estadísticas para su mejor análisis y comprensión.

**Resultados:** se observó que un 60 % de los trabajadores experimentaba estrés ante cambios organizacionales; 73,33 % de las personas encuestadas presentaron un nivel de estrés leve, 16,67 % un estrés moderado y 10 % presentaron estrés severo. En cuanto a la depresión, 51,67 % de las personas encuestadas presentaron depresión leve; 35 % depresión moderada; 8,33 % depresión severa y 5 % obtuvieron un resultado de depresión extremadamente severa. En relación a la ansiedad, 31,67 % de las personas encuestadas presentaron ansiedad leve; 36,67 % ansiedad moderada; 15 % ansiedad severa y 16,66 % presentaban resultado de ansiedad extrema.

**Conclusiones:** relevante la implementación de un sistema de evaluación periódica del estrés laboral para identificar a los trabajadores con niveles elevados de estrés y determinar las causas específicas que lo generan, evaluar la eficacia de las medidas preventivas y realizar ajustes en caso necesario.

**Palabras clave:** Ansiedad; Depresión; Estrés Laboral; Organización Laboral.

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el estrés se ha convertido en un componente constante tanto en la vida profesional como personal, llegando a ser descrito como el malestar característico de la civilización moderna, al desempeñar las labores se requieren una gran cantidad de esfuerzos bajo presión, lo que conlleva a generar una constante ansiedad y preocupación del empleador, que puede afectar de una manera directa la productividad dentro y fuera del área de trabajo.<sup>(1,2,3,4,5)</sup>

Se reconoce al estrés laboral como la reacción de una persona que experimenta ciertas presiones o exigencias del trabajo, mismas que pueden poner a prueba su capacidad para ser afrontadas en su totalidad y está asociado a una serie de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y comportamentales ante las demandas profesionales que exceden las capacidades y recursos del trabajador, impidiendo su desempeño óptimo.<sup>(6,7,8,9,10,11)</sup>

Un informe dirigido por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre el estrés, reveló que los cambios técnicos, organizativos, socioeconómicos, demográfico, políticos y el fenómeno de globalización, dan lugar a que se generen estos denominados riesgos laborales emergentes que tiene consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral.<sup>(12,13,14,15,16,17)</sup>

A nivel mundial, el estrés aumentó a partir del 2020 con la pandemia de coronavirus, debido al “cierres global de fronteras, centros de trabajo y la reducción de puestos de trabajo”, según las encuestas realizadas a 160 países, no todas las regiones del mundo experimentan los mismos niveles de estrés.<sup>(18,19,20,21,22)</sup> Los trabajadores de Estados Unidos y Canadá, así como Asia Oriental, registran los niveles más altos de estrés diarios a nivel global seguidos por América Latina y el Caribe y en Europa.<sup>(23,24,25,26)</sup>

Según un informe de “Health on Demand” del 2023 en Latinoamérica cerca de la mitad de los empleados se sentían estresados en su diario vivir laboral, esta consultora líder en salud y reveló tres factores que intervienen en el agotamiento en el trabajo, como: presiones laborales, el liderazgo deficiente y la cultura tóxica.<sup>(27,28,29)</sup>

En Ecuador, a pesar de la exigencia de la legislación ecuatoriana para que las organizaciones protejan la salud y seguridad de sus colaboradores, se han realizado escasos estudios relacionados con el estrés laboral. Este fenómeno afecta tanto la salud física como mental de los trabajadores. El Acuerdo Ministerial 082-2017 del Ministerio del Trabajo, establece la obligación para las organizaciones con más de 10 trabajadores, de implementar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y a pesar de ello, se han realizado escasos estudios específicos sobre el estrés laboral. Este fenómeno, causado por factores como el inadecuado diseño del trabajo, horarios extensos, carga laboral y falta de apoyo por parte de jefes o compañeros. Aunque el estrés es mencionado repetidamente en el documento, y se propone que la aplicación del programa reducirá sus efectos, hasta la fecha no se han implementado políticas públicas específicas que proporcionen una visión completa del estado y contexto del estrés en los trabajadores del país.

En un estudio realizado por Ramírez<sup>(9)</sup> se evaluó a 2404 profesionales de salud de las 24 provincias del Ecuador. Los resultados revelaron que aproximadamente el 36,4 % de estos trabajadores presenta prevalencia para el Síndrome de Burnout, manifestándose principalmente con bajos niveles de realización profesional. Las principales causas identificadas para llevar a cabo el estudio sobre el estrés en los trabajadores fueron el cansancio emocional, el ausentismo y ciertas sintomatologías.

No existen estadísticas que detallen el nivel de estrés laboral en la provincia de Santo Domingo, sin embargo, esta falta de datos abre la oportunidad de realizar un estudio específico que proporcione información sobre el estrés laboral en una empresa determinada, por lo cual se implementa un estudio a la empresa Furukawa Plantaciones C.A del Ecuador, empresa que se dedica al cultivo y procesamiento de abacá desde 1963, con el único propósito de poder otorgar información actualizada y materiales que ayuden a controlar el estrés laboral.<sup>(30,31)</sup>

El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la empresa Furukawa Plantaciones C.A, 2023.

## MÉTODO

Investigación observacional, descriptiva de corte transversal. El universo y la muestra coincidieron, se trabajó con la totalidad de la población, 60 empleados de la empresa Furukawa Plantaciones C.A del Ecuador, a partir de una selección según muestreo no probabilístico por conveniencia y criterios de inclusión y exclusión.

### Criterios de inclusión

Afiliación Organizacional: Ser empleado directo de Furukawa Plantaciones C.A, Ecuador.

Género: se incluyó a todos los géneros.

Edad: ser mayor de 18 años.

Consentimiento: Participación voluntaria en el estudio, expresada a través de un consentimiento informado.

### Criterios de exclusión

No Afiliación a la Empresa: se excluyeron a individuos que no eran empleados directos de Furukawa Plantaciones C.A, Ecuador, para asegurar que todos los participantes tuviesen una relación laboral directa con la organización.

Incapacidad para Completar el Instrumento: se excluyó a aquellos trabajadores que, por cualquier motivo, como por ejemplo tiempo, no lograsen completar el instrumento de recogida de datos correctamente. Esto aseguró la calidad y la integridad de los datos recogidos.

Falta de Consentimiento Voluntario: se excluyó a empleados que no desearan participar voluntariamente en el estudio. El consentimiento informado y voluntario fue fundamental para la ética de la investigación.

La investigación permitió generar un análisis sobre la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los empleados, por medio de la utilización de un instructivo determinado como “cuestionario de encuestas sobre el estrés laboral en el personal de la empresa Furukawa Plantaciones C.A, del Ecuador 2023”, donde se establecen preguntas al empleador de qué forma se asocia el estrés en lo laboral y personal. Se implementó el uso de la escala DASS-21, que, “es una escala breve de auto reporte, sencillo de responder, donde demuestra de forma adecuada evidencias psicométricas en estudios realizados a población adulta, muestras clínicas en adolescentes y estudiantes universitarios”.

Las variables utilizadas en el estudio fueron: edad, género, grado de instrucción, años de servicio, estado civil, ocupación, lugar de procedencia, condición laboral, factores condicionantes personales, factores condicionantes organizacionales, factores condicionantes ambientales.

### Técnicas de recolección de datos

Factor	Puntuación	Nivel
Depresión	5-6	Depresión leve
	7-10	Depresión moderada
	11-13	Depresión severa
	14 o más	Extremadamente severa
Ansiedad	4	Ansiedad leve
	5-7	Ansiedad moderada
	8-9	Ansiedad severa
Estrés	10 o más	Extremadamente severa
	8-9	Estrés leve
	10-12	Estrés moderado
	13-16	Estrés severo
	17 o más	Extremadamente severo

Como técnica se usó la encuesta, los datos fueron recolectados de manera individual y colectiva, la duración fue aproximadamente durante 50 minutos, y estuvo a cargo de los autores de la investigación. Como

instrumento se usó el cuestionario, método usado para recabar información y se empareja frecuentemente con la técnica de encuesta, el cual suele utilizar preguntas abiertas. Su aplicación no requiere la presencia física del investigador y tiene un diseño que no facilita el profundizar en las respuestas proporcionadas.

Para fines de esta investigación se unieron el cuestionario y la escala. El cuestionario midió el estrés laboral, constituido por 3 dimensiones, donde se abordó, factores personales, organizacionales y ambientales, con la medición de 4 puntos: 1= nunca, 2=raras veces, 3=algunas veces y 4=siempre, con un total de 35 ítems. En relación a la escala de ansiedad, depresión y estrés, (DASS-21), de nombre original, Depression, Anxiety and Stress Scale, para evaluar los síntomas de depresión, ansiedad y estrés, misma que posee tres subescalas, Depresión (ítems: 3, 5, 10, 13, 16, 17 y 21), Ansiedad (ítems: 2, 4, 7, 9, 15, 19 y 20), y Estrés (ítems: 1, 6, 8, 11, 12, 14, y 18). En relación a esta, la escala de calificación fue la siguiente: 0 - No me ha ocurrido; 1- Me ha ocurrido un poco, o durante parte del tiempo; 2 - Me ha ocurrido bastante, o durante una buena parte del tiempo; 3 - Me ha ocurrido mucho, o la mayor parte del tiempo. Para evaluar cada subescala por separado, se debió sumar las puntuaciones de los ítems correspondientes a cada una, el cual, a mayor puntuación general, mayor grado de sintomatología, sin embargo, se utilizaron puntos de cortes para determinar los niveles de depresión, ansiedad y estrés, descritos en la siguiente tabla, (tabla 1).

### Procesamiento y análisis de los datos

Los formularios fueron distribuidos en línea, utilizando Google Forms para optimizar la recolección de las respuestas de forma ordenada, eficaz y rápida en una plataforma digital de fácil de acceso. Las respuestas obtenidas se sincronizaron automáticamente con una planilla de Microsoft Excel, lo que permitió una estructuración ordenada de los datos facilitando su acceso y manejo para análisis subsiguientes. Se llevó a cabo una inspección minuciosa de las respuestas para ajustar cualquier error o dato inconsistente. Además, se asignaron valores a las respuestas de los encuestados basados en criterios predefinidos, transformando las variables de interés a una escala de medición pertinente. Una vez organizados y valorados los datos, se procedió con el análisis estadístico usando técnicas como el cálculo de porcentajes, lo cual ayudó a revelar tendencias, comportamientos y variaciones significativas en el conjunto de datos.

Los descubrimientos se compilaron en tablas estadísticas que condensaron los resultados de manera clara y resumida, mostrando, por ejemplo, los porcentajes para cada pregunta, la distribución de las calificaciones y las comparaciones entre distintos segmentos de la población estudiada. Esto permitió una lectura clara y eficiente de los resultados, subrayando las conclusiones más importantes del análisis.

### Aspectos éticos

El desarrollo de esta investigación fue posible a partir de la coordinación realizada en la empresa Furukawa Plantaciones C.A del Ecuador, por medio de un consentimiento informado que se presenta al personal de la empresa donde se describe la finalidad del instructivo otorgado, con el fin de obtener evidencia de la explicación de antemano al personal que participará en el estudio y dando credibilidad que la indagación, datos y otro tipo de información será solo de uso informativo para el estudio aplicado. Por tanto, fueron tomados en cuenta los principios de la ética médica y la Declaración de Helsinki.

### RESULTADOS

El 60 % corresponde a personas de 30 a 40 años de edad, el 28,3 % son de 41 a 50 años. En cuanto al género el 86,7 % son de sexo masculino, y el 13,3 % corresponden al género femenino. Con respecto al grado de instrucción el 68,3 % corresponde a bachilleres y el 16,7 % poseen primaria/secundaria, es decir que el 11,7 % no tienen ninguna iniciativa educativa. Con respecto a los años de servicio el 28,3 % llevan de 6 a 10 años de los cuales el 21,7 % aportan trabajando de 11 a 20 años y el 25 % llevan 21 a más años laborando. De tal forma que se identificó que el 38,3 % de los trabajadores son solteros, el 31,7 % son casados y el 30 % arrojó que son convivientes. Además, se obtuvo que de cada trabajador, el 98,3 % es personal de servicio y el 1,7 % se establece en el área de operativo. En relación con el lugar de procedencia el 100 % de los obreros son residentes en la región costa (tabla 2).

Respecto al locus de control externo, el 60 % de los trabajadores mencionaron que algunas veces se estresan mediante los cambios organizacionales. En relación con el 58,4 % de algunas veces, a los encuestados les angustia rendir cuentas con las acciones de la empresa. Y así mismo, el 58,3 % de algunas veces se ponen nerviosos a las metas pocas claras establecidas de la empresa. El 58,3 % dice que algunas veces les agobian los compromisos que contraiga la empresa. Y por último el 51,7 % señalan que se deprimen ante los constantes retos laborales que exige la compañía (tabla 3).

El 56,7 % de los trabajadores algunas veces les angustia el ruido constante que causan sus compañeros. Así mismo el 41,7 % de los encuestados algunas veces consideran que el ambiente donde trabajan es muy ruidoso. Según las cifras obtenidas, referentes a la temperatura, el 51,7 % algunas veces los cambios de grado del ambiente de trabajo afectan en su estado de salud. Los datos mencionan que, de acuerdo a la iluminación, el 51,7 % algunas veces el alumbrado en su ambiente de trabajo les causa estrés para realizar sus labores. Finalmente, el 41,7 % de los obreros algunas veces la iluminación en su ambiente de trabajo le genera fatiga visual (tabla 4).

Tabla 2. Datos sociodemográficos			
	Edad		
	No	%	
30-40	37	60	
41-50	17	28,3	
51-más	7	11,7	
	Género		
	No	%	
	Masculino	52	86,7
Femenino	8	13,3	
	Grado de Instrucción		
	No	%	
	Ninguno		
	Primaria/Secundaria		
	Bachiller Licenciatura		
	Años de Servicio		
	No	%	
	1-5	15	25
	6-10	17	28,3
	11-20	13	21,7
21 en adelante	15	25	

**Fuente:** Datos obtenidos de los trabajadores obreros de la empresa “Furukawa Plantaciones C. A”

Tabla 3. Factores Condicionantes Personales											
		Nunca		Raras Veces		Algunas Veces		Siempre		Total	
		No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
Locus Externo	A menudo me estreso ante los cambios organizacionales	11	18,3	0	0	36	60	13	21,7	60	100
	Me angustia rendir cuenta de mis acciones en la empresa	14	23,3	0	0	35	58,4	11	18,3	60	100
	Me ponen nervioso (a) las metas poco claras de la empresa	18	30	0	0	35	58,3	7	11,7	60	100
Autoeficacia	Me caracterizo por todo en el tiempo programado.	5	8,3	0	0	24	40	31	51,7	60	100
	Me impacienta cuando tengo que lograr alguna meta establecida.	11	18,3	0	0	30	50	19	31,7	60	100
	Me estresa no cumplir con alguna tarea que se me ha encomendado en la Empresa.	17	28,3	0	0	23	38,4	20	33,3	60	100
Demandas Emocionales	Me angustia relacionarme en la Empresa con personas que no están a mi nivel profesional.	25	41,7	0	0	23	38,3	12	20	60	100
	Me agobian los compromisos que contraigo en la Empresa.	13	21,7	0	0	35	58,3	12	20	60	100
	Me deprimó ante los constantes retos laborales que me exige la Empresa.	18	30	0	0	31	51,7	11	18,3	60	100

**Fuente:** Datos obtenidos de los trabajadores obreros de la empresa “Furukawa Plantaciones C.A”.

Referente a los datos obtenidos del nivel de depresión medida en la Escala de Dass-21 arrojaron un resultado de 51,7 % de las personas encuestadas presentaron una depresión leve, 35 % de las personas encuestadas presentaron una depresión moderada, 8,3 % de los encuestados presenta una depresión severa y el 5 % extremadamente severa (tabla 5).

Tabla 4. Factores Condicionantes Ambientales

		Nunca		Raras Veces		Algunas Veces		Siempre		Total	
		No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
Ruido	Me angustia el ruido constante que causan mis compañeros.	18	30	0	0	34	56,7	8	13,3	60	100
	Me deprime el ruido generado por mis compañeros de la Empresa.	16	26,7	10	16,7	19	31,7	15	25	60	100
	Considero que el ambiente donde trabajo es muy ruidoso.	12	20	0	0	25	41,7	23	38,3	60	100
Temperatura	Los cambios de temperatura en mi ambiente de trabajo afectan en mi estado de salud.	11	18,3	0	0	31	51,7	18	30	60	100
	El intenso calor en mi ambiente de trabajo me hace perder agilidad.	10	16,7	0	0	30	50	20	33,3	60	100
Iluminación	La iluminación en su ambiente de trabajo le causa estrés para realizar sus labores.	17	28,3	0	0	31	51,7	12	20	60	100
	La iluminación en su ambiente de trabajo le genera fatiga visual.	17	28,3	0	0	25	41,7	18	30	60	100
	La poca iluminación en mi ambiente laboral me genera dolor de cabeza.	17	28,3	0	0	21	35	22	36,7	60	100

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores obreros de la empresa "Furukawa Plantaciones C.A"

Tabla 5. Nivel de Depresión

	Puntaje	No	%
Menos leve	5<	0	0
Leve	5-6	31	51,7
Moderada	7-10	21	35
Severa	11-13	5	8,3
Extremadamente Severa	14 o más	3	5
Total		60	100

Respecto al porcentaje del nivel de ansiedad medida en la Escala de Dass-21 se encontraron resultados que evidenciaron que el 31,7 % de las personas encuestadas presentaron una ansiedad leve, el 36,7 % de los encuestados presentaron una ansiedad moderada, el 15 % de los encuestados presentaron una ansiedad severa y el 16,7 % presentaron una ansiedad extrema (tabla 6).

Tabla 6. Nivel de Ansiedad

	Puntaje	No	%
Menos leve	<4	0	0
Leve	4	19	31,7
Moderada	5-7	22	36,7
Severa	8-9	9	15
Ansiedad extrema	10 o más	10	16,7
Total		60	100

Finalmente, en lo respectivo al estrés medido en la Escala DASS-21 se obtuvieron un resultado de 73,33 % de las personas encuestadas presentaron un leve, 16,67 % de las personas encuestadas presentaron un estrés moderado y el 10 % de las personas encuestadas presentaron resultado de estrés severo (tabla 7).

Tabla 7. Nivel de Estrés			
	Puntaje	No	%
Menos leve	<	0	0
Leve	8-9	44	73
Moderada	10-12	10	16
Severo	13-16	6	1
Estrés extremo	17 o más	0	0
Total		60	100

Con respecto a los valores de la depresión refiere que el 58,3 % de los trabajadores evaluados refiere que no les ha ocurrido nada de acuerdo con que si sienten que no tienen nada por qué vivir en estos últimos meses. Después el 60 % de ellos, refiere que, a pesar de no haber experimentado ninguna adversidad significativa, sienten que tienen poco valor como individuos. Para finalizar, el 63,3 % de un cierto grupo de personas, declararon que, a pesar de no ser expertas en ninguna desdicha significativa, no sienten que la vida carezca de sentido. Referente a la ansiedad se menciona que al 53,3 % de los trabajadores de la empresa no se les hace difícil respirar. El 53,3 % de aquellos a quienes no les ha sucedido nada no experimenta temblores en las manos. En esta instancia, el 53,3 % de los participantes reporta la ausencia de pánico y la falta de incidentes alarmantes. En resumen, el 70 % de los trabajadores no experimentan miedo sin una causa aparente evidente. En cuanto al tema del estrés, el 65 % de los participantes en la encuesta manifiesta no tener dificultades para relajarse. En este contexto, el 53,3 % señala que los trabajadores no muestran irritación cuando no enfrentan dificultades, lo que sugiere una actitud positiva en ausencia de eventos estresantes.

El 63 % de los encuestados nunca han tenido malas relaciones interpersonales con sus colegas de trabajo. Así mismo, el 57 % se preocupan algunas veces de que les hagan llegar un memorándum. Referente a la sobre la carga de trabajo, el 58,3 % de los encuestados algunas veces tienen demasiado trabajo, mientras que el 56,7 % algunas veces reciben presiones de sus superiores para realizar el trabajo. Además, el 55 % de algunas veces tienen dificultad para realizar el trabajo con éxito. Así mismo, el 61,7 % de los trabajadores consideran que las actividades laborales les exigen un esfuerzo por encima de sus posibilidades. El 55 % de algunas veces experimentan exceso de estrés en el trabajo. El 53,4 % de algunas veces no concuerdan el desempeño con las exigencias de su superior. Por otro lado, el 48,3 % nunca consideran que su entorno laboral no les brinde suficientes oportunidades para ascender a una carrera profesional y el 48,4 % de algunas veces sienten que su progreso profesional de la empresa es ilimitado.

## DISCUSIÓN

Sobre determinar los datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Furukawa Plantaciones C.A 2023 se revelan varias implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional. La predominancia de una fuerza laboral en el rango de edad de 30 a 40 años sugiere que la empresa cuenta con trabajadores potencialmente en su pico de productividad y experiencia. Sin embargo, esta concentración también plantea desafíos a largo plazo en términos de planificación de la sucesión y renovación generacional. La empresa deberá considerar estrategias para atraer y retener talento más joven, garantizando así la sostenibilidad de su fuerza laboral a futuro.<sup>(32,33,34)</sup>

La marcada disparidad de género, con una amplia mayoría de hombres sobre mujeres, indica una posible área de mejora en términos de diversidad e inclusión. Aunque esto podría reflejar la naturaleza del sector en el que opera Furukawa Plantaciones C.A, es fundamental explorar iniciativas que promuevan una mayor igualdad de género, lo que podría enriquecer el ambiente laboral y fomentar una mayor creatividad e innovación dentro de la organización.<sup>(35,36,37)</sup>

Con relación a esto, en un artículo titulado “Comparativo del análisis factorial de la desigualdad de género en dos empresas hidalguenses”, se expresa que resulta inconcebible maximizar el potencial humano y lograr un desarrollo sostenible global mientras persistan las desigualdades de género. A pesar de los progresos realizados en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento femenino a nivel internacional, las brechas en las oportunidades económicas, las limitaciones en el ámbito laboral, y la discriminación salarial en empleos de igual valor continúan obstaculizando la capacidad de las mujeres para desplegar su potencial completo y beneficiarse de manera justa.<sup>(38,39)</sup>

El nivel educativo de los trabajadores, con una mayoría de bachilleres, resalta la importancia de la educación formal en la contratación. No obstante, el 11,7 % de los empleados sin ninguna formación educativa subraya la necesidad de programas de capacitación y desarrollo profesional que permitan a todos los empleados mejorar sus habilidades y competencias, independientemente de su formación inicial.

La lealtad y la antigüedad en la empresa sugieren un alto nivel de compromiso de los empleados con Furukawa Plantaciones C.A. Este es un activo valioso que la empresa debe continuar fomentando a través

del reconocimiento, oportunidades de crecimiento profesional y un ambiente laboral positivo. La diversidad en el estado civil de los trabajadores refleja una fuerza laboral con una amplia gama de necesidades y expectativas personales, lo que requiere políticas de recursos humanos flexibles y adaptativas que consideren esta diversidad.

La concentración de empleados en tareas de servicio y la residencia exclusiva en la región costa pueden limitar la diversidad de perspectivas y experiencias dentro de la empresa. Sería beneficioso explorar oportunidades para diversificar el origen geográfico de los empleados y expandir la gama de roles dentro de la empresa para fomentar una mayor innovación y adaptabilidad.

Finalmente, la estabilidad laboral indicada por el alto porcentaje de empleados nombrados contrasta con el pequeño porcentaje de contratados, lo que refleja un modelo de empleo estable. Sin embargo, es esencial mantener un equilibrio que permita flexibilidad operativa y adaptación a las necesidades cambiantes del mercado.

En conclusión, los datos sociodemográficos de Furukawa Plantaciones C.A ofrecen una base sólida para el desarrollo de estrategias de recursos humanos centradas en la diversidad, inclusión, capacitación, y retención. Abordar estos aspectos no solo mejorará el ambiente laboral, sino que también contribuirá a la sostenibilidad y competitividad de la empresa en el largo plazo.

Cirami L et al.<sup>(13)</sup> explican en su estudio que las emociones negativas pueden intensificar la percepción de estrés en el trabajo y que estas emociones pueden surgir debido a situaciones laborales difíciles, conflictos interpersonales, presión por cumplir con plazos, entre otros factores. Además, las emociones intensas pueden interferir con la capacidad de concentración, toma de decisiones y ejecución de tareas laborales de manera efectiva, aumentando aún más el estrés al sentir que no se está cumpliendo con las expectativas laborales o al experimentar dificultades para manejar las responsabilidades laborales.

También mencionan que el estrés laboral prolongado y las emociones negativas asociadas pueden tener un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores, pudiéndose manifestar en forma de problemas de salud como fatiga crónica, dolores de cabeza, trastornos del sueño, ansiedad, depresión e incluso enfermedades cardiovasculares. Sumándose que las emociones pueden influir en las relaciones entre colegas y con los superiores. Por ejemplo, el conflicto interpersonal puede surgir debido a diferencias en la manera de manejar el estrés o a la expresión inadecuada de emociones en el lugar de trabajo. Esto puede contribuir a un ambiente laboral tenso y aumentar el estrés percibido por los trabajadores.

El concepto de autoeficacia también desempeña un papel crucial, con más de la mitad de los trabajadores (51,7 %) reportando que siempre cumplen con sus tareas a tiempo, lo que refleja un alto grado de compromiso y capacidad para manejar las demandas laborales. Sin embargo, existe también una notable proporción de empleados que se sienten impacientes o estresados por cumplir dentro de los plazos establecidos o al enfrentarse a la posibilidad de no completar alguna tarea asignada, lo que destaca la presión que pueden sentir ante las expectativas de rendimiento.

Por otro lado, las demandas emocionales asociadas al trabajo presentan un panorama mixto. Un segmento de los trabajadores no experimenta angustia al interactuar con personas que consideran no están a su nivel profesional, lo cual podría interpretarse como una señal de seguridad en sus capacidades. No obstante, más de la mitad de los encuestados reporta sentirse agobiados por los compromisos adquiridos por la empresa y deprimidos ante los constantes desafíos laborales, evidenciando el impacto emocional que las exigencias de la empresa pueden tener en su bienestar.

Estos hallazgos sugieren que la gestión de los cambios organizacionales y la claridad en las metas y responsabilidades son aspectos críticos que requieren atención por parte de la dirección de la empresa para minimizar el estrés laboral y promover un entorno de trabajo más saludable. Asimismo, resaltan la importancia de desarrollar estrategias de apoyo que fortalezcan la autoeficacia de los empleados, ayudándoles a gestionar mejor las demandas laborales y emocionales. Implementar programas de capacitación, ofrecer retroalimentación constructiva y clara, y fomentar un clima organizacional que valore el bienestar emocional de los trabajadores son pasos fundamentales para abordar estos desafíos. Estas medidas no solo pueden contribuir a mejorar la satisfacción y el rendimiento laboral, sino que también son esenciales para fomentar una cultura organizacional resiliente y adaptativa ante los retos futuros.

En relación a los aspectos personales Onofre L<sup>(14)</sup> explica en su estudio sobre la Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano de un Hospital que, si bien existe una correlación positiva entre la satisfacción y la productividad, esta relación es baja a moderada, lo que sugiere que sólo una pequeña parte de la variación en la productividad puede atribuirse a la satisfacción de los empleados. En cambio, se plantea que es más probable que los trabajadores productivos sean aquellos que están satisfechos con su trabajo. Es decir, la productividad conduce a la satisfacción y no al revés.

Esto tiene implicaciones importantes para comprender el estrés laboral desde una perspectiva personal. Si los trabajadores se sienten presionados para mantener altos niveles de productividad como medida de satisfacción, esto puede generar estrés y afectar negativamente su bienestar emocional. Además, el énfasis en la productividad como factor determinante de la satisfacción laboral puede llevar a una cultura de trabajo

excesivamente demandante y competitiva, lo que contribuye aún más al estrés en el entorno laboral. Si bien la relación entre la satisfacción laboral y la productividad es compleja, es importante reconocer que el estrés laboral puede surgir tanto de la presión por mantener altos niveles de productividad como de la insatisfacción con el trabajo. Por lo tanto, abordar adecuadamente el estrés laboral implica considerar tanto los factores personales como los organizacionales que influyen en la satisfacción y el rendimiento de los empleados.

Los elementos organizacionales y la percepción del clima organizacional juegan un rol crucial en la manera en que los empleados enfrentan los cambios y asumen sus responsabilidades laborales. Los resultados indican que una mayoría significativa de los empleados, el 63 %, reporta no haber experimentado conflictos interpersonales con sus colegas, lo que sugiere un ambiente de trabajo generalmente positivo en este aspecto. Sin embargo, el 57 % de los trabajadores expresan preocupación ocasional por recibir memorandos, lo que podría reflejar una cierta ansiedad respecto a la comunicación formal y las posibles reprimendas. Además, un 50 % de los encuestados participa en la toma de decisiones de la empresa en alguna medida, lo que indica oportunidades para la inclusión en procesos decisivos.

Según un estudio, se encontró una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del personal. Esta relación fue positiva y moderada, con un coeficiente de correlación ( $r$ ) de 0,517 y un valor de  $p$  de 0,030, que es menor que el nivel de significancia de 0,05. Esto significa que a medida que aumenta el nivel de estrés laboral, tiende a haber una tendencia a experimentar un nivel más bajo en las relaciones interpersonales, y viceversa. En otras palabras, los empleados que reportaron niveles más altos de estrés laboral también tienden a tener niveles más bajos de calidad en sus relaciones interpersonales en el entorno laboral, y aquellos con niveles más bajos de estrés laboral tienden a tener relaciones interpersonales de mejor calidad. Este hallazgo sugiere que el estrés laboral puede tener un impacto negativo en la calidad de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.<sup>(40,41,42)</sup>

Por otro lado, otro estudio de Bastidas L<sup>(16)</sup> se evidencia una correlación directamente proporcional entre estrés laboral y relaciones interpersonales de conformidad: Esto sugiere que a medida que aumenta el nivel de estrés laboral experimentado por los trabajadores multifuncionales, también tiende a aumentar su conformidad en las relaciones interpersonales. Esto podría indicar que el estrés puede influir en cómo los empleados se relacionan con sus colegas, posiblemente promoviendo comportamientos de conciliación o aceptación para evitar conflictos adicionales.<sup>(43,44,45)</sup>

En cuanto a la carga de trabajo, una mayoría relativa de los encuestados, el 58,3 %, siente que ocasionalmente tienen demasiado trabajo, y un 56,7 % reporta recibir presiones de sus superiores para completar tareas, lo que subraya la existencia de exigencias laborales intensas. Además, un 55 % enfrenta dificultades para cumplir con éxito sus tareas, y el 61,7 % considera que el trabajo demanda esfuerzos más allá de sus capacidades, lo que destaca la percepción de una sobrecarga laboral. Este sentimiento se refuerza con un 55 % de los trabajadores que experimentan estrés excesivo en el trabajo.<sup>(46,47,48)</sup>

La carga de trabajo puede generar estrés debido a la presión para cumplir con plazos ajustados, manejar múltiples responsabilidades simultáneas, o enfrentar tareas complejas y demandantes. Además, cuando la carga de trabajo es excesiva o desequilibrada en relación con los recursos disponibles, como el tiempo, el apoyo y las habilidades, puede provocar un aumento del estrés y afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. Este hallazgo resalta la importancia de gestionar adecuadamente la carga de trabajo en los entornos laborales para reducir el estrés y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo. Esto puede implicar la implementación de estrategias como la asignación equitativa de tareas, la definición clara de roles y responsabilidades, el establecimiento de límites realistas en cuanto a la cantidad de trabajo, y la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal.<sup>(49,50,51)</sup>

El análisis de los resultados del estudio de Franco D<sup>(17)</sup> indica que existe un alto nivel de riesgo de sobrecarga de trabajo entre los participantes, lo cual sugiere que están expuestos a una cantidad excesiva o desequilibrada de tareas laborales. Esta sobrecarga de trabajo representa una importante posibilidad de asociarse a factores dañinos para la salud de las personas, lo que indica que podría tener consecuencias negativas para el bienestar y la salud de los trabajadores. Además, se determinó que hay un nivel de riesgo medio de estrés laboral, lo que significa que los participantes experimentan síntomas moderados perjudiciales para su salud como resultado de su trabajo. Esto sugiere que el estrés laboral es una preocupación significativa en este grupo de trabajadores y puede estar contribuyendo a problemas de salud física y mental.<sup>(52,53,54)</sup>

El coeficiente de correlación de Pearson de 0,74 indica una relación positiva considerable entre la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral. Esto significa que a medida que aumenta la sobrecarga de trabajo, también tiende a aumentar el nivel de estrés laboral experimentado por los trabajadores. En otras palabras, la sobrecarga de trabajo está fuertemente asociada con el aumento del estrés laboral, lo que confirma la relación entre estos dos factores.<sup>(55,56,57)</sup>

Respecto al liderazgo, un 38,3 % de los encuestados indica que en ocasiones no reciben los materiales necesarios para su labor, mientras que un 51,6 % siente que las expectativas laborales difieren de las tareas asignadas. Un 53,4 % reporta discrepancias entre su desempeño y las demandas de sus superiores, y un 48,3

% vive tensión constante por la necesidad de demostrar eficacia. Además, el mismo porcentaje (48,3 %) menciona el desafío de enfrentarse a un trabajo intelectualmente demandante.<sup>(58,59)</sup>

Evidencia una Correlación inversamente proporcional entre estrés laboral y liderazgo: La correlación inversa entre el estrés laboral y la percepción de liderazgo sugiere que a medida que aumenta el estrés laboral, la percepción de liderazgo entre los trabajadores multifuncionales tiende a disminuir. Esto puede indicar que el estrés laboral puede afectar negativamente la percepción de los empleados sobre la eficacia y el apoyo de sus líderes, lo que a su vez puede influir en su satisfacción laboral y desempeño en el trabajo.<sup>(18,60,61)</sup>

En relación con el avance profesional, un 43,3 % de los trabajadores no espera beneficios legales de la empresa, y un 43,4 % siente frustración cuando la empresa no cumple con las expectativas salariales. Un 48,3 % percibe una falta de oportunidades para el desarrollo profesional, aunque un similar porcentaje (48,4 %) ve el potencial de crecimiento profesional como ilimitado. Finalmente, un 45 % no se siente presionado por la competencia entre colegas para avanzar profesionalmente.

Sobre los factores ambientales, los datos muestran que el ruido constante generado por los compañeros de trabajo es una fuente significativa de angustia para el 56,7 % de los encuestados, lo cual indica que este factor ambiental puede tener un impacto considerable en el bienestar psicológico de los trabajadores. Asimismo, la percepción de un ambiente laboral muy ruidoso por parte del 41,7 % de los trabajadores sugiere que la exposición al ruido en el lugar de trabajo es un problema común que debe abordarse para mejorar las condiciones laborales y reducir el estrés asociado. En relación con la temperatura, los resultados muestran que más de la mitad de los trabajadores (51,7 %) sienten que los cambios de grado en el ambiente de trabajo afectan su salud en ocasiones.

Esto subraya la importancia de mantener condiciones térmicas adecuadas en el lugar de trabajo para mitigar el impacto negativo en el bienestar físico y emocional de los empleados. En cuanto a la iluminación, se observa que un porcentaje similar de trabajadores (51,7 %) experimentan estrés ocasionalmente debido al alumbrado en su ambiente laboral, lo que resalta la influencia significativa que la iluminación inadecuada puede tener en la capacidad de los trabajadores para realizar sus tareas de manera efectiva. Finalmente, la fatiga visual generada por la iluminación en el lugar de trabajo es identificada como un problema por el 41,7 % de los obreros encuestados, lo que sugiere la necesidad de mejorar las condiciones de iluminación para prevenir este tipo de molestias y promover la salud ocular de los empleados.

Relacionado a esto Buitrago L et al.<sup>(18)</sup> mencionan que las principales causas asociadas con las exigencias del trabajo son fundamentales para comprender cómo estos factores pueden influir en el bienestar y la salud de los trabajadores. Las causas mencionadas, como la carga laboral, las extensas jornadas de trabajo, el ambiente laboral inadecuado, la comunicación deficiente, el desconocimiento de funciones, el respaldo insuficiente, así como los factores físicos y emocionales, tienen un impacto significativo en el nivel de estrés y en la calidad de vida laboral de los trabajadores, explicando además que los factores físicos como el ruido, el hacinamiento y las temperaturas extremas, así como los factores emocionales individuales como la ansiedad, la depresión o el perfeccionismo, pueden influir en la forma en que los trabajadores perciben y manejan las exigencias del trabajo, contribuyendo al estrés laboral.

Estos hallazgos resaltan la complejidad de factores que influyen en la experiencia laboral de los empleados, desde la dinámica interpersonal y la participación en la toma de decisiones hasta las presiones por la carga de trabajo y las expectativas de crecimiento profesional. Abordar estos aspectos de manera integral es crucial para fomentar un clima organizacional que no solo mejore el bienestar de los trabajadores, sino que también optimice su rendimiento y satisfacción laboral.

En la dimensión de la depresión, se observa que una proporción considerable de los trabajadores (43,3 %) no experimenta ausencia de sentimientos positivos, lo que podría indicar una prevalencia relativamente baja de síntomas depresivos graves en este grupo. Sin embargo, un porcentaje similar de empleados (46,7 %) afirma no tener dificultades para tomar iniciativas, lo que sugiere que la mayoría se siente capaz de enfrentar tareas y desafíos diarios. A pesar de esto, el 60 % de los encuestados expresan sentirse devaluados, lo cual es preocupante, ya que esto puede afectar su autoestima y percepción de autoeficacia en el trabajo y la vida personal. Notablemente, una mayoría (63,3 %) no considera que la vida carezca de sentido, ofreciendo una perspectiva positiva sobre su visión general de la vida y su propósito.

Al respecto Mouzo J<sup>(19)</sup> menciona en un artículo publicado en el diario El País que el impacto del estrés en el trabajo en la salud mental es de suma importancia, especialmente considerando las estadísticas que indican que una reducción significativa en los niveles de estrés laboral podría tener un efecto positivo en la prevención de trastornos depresivos. El estudio que calcula que minimizar el estrés en el trabajo podría evitar hasta el 18 % de los trastornos depresivos resalta la necesidad de abordar el estrés laboral como una prioridad de salud pública y de gestión empresarial. Explica que el estrés laboral crónico puede contribuir al desarrollo de trastornos mentales como la depresión y la ansiedad. Los altos niveles de estrés pueden desencadenar respuestas fisiológicas y psicológicas que afectan negativamente el equilibrio mental y emocional de los trabajadores, generando un impacto significativo en la productividad laboral y los costos económicos para las empresas y la sociedad en general. La depresión puede resultar en ausentismo laboral, presentismo (estar

presente físicamente pero no trabajar eficientemente debido a problemas de salud mental) y pérdida de calidad de vida.

Es crucial implementar intervenciones preventivas y programas de bienestar en el lugar de trabajo que aborden el estrés laboral y promuevan la salud mental de los trabajadores. Esto puede incluir la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la gestión del tiempo y las expectativas laborales, el fomento de un ambiente laboral de apoyo y la provisión de recursos para el manejo del estrés.

La prevención del estrés laboral y la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo son fundamentales para reducir la carga de enfermedades mentales como la depresión. Las empresas pueden implementar programas de bienestar que incluyan medidas para identificar y abordar el estrés laboral, promover estilos de vida saludables, brindar apoyo psicológico y fomentar una cultura organizacional que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. La gestión del estrés laboral no recae únicamente en los empleadores, sino que también implica una responsabilidad compartida entre los empleadores, los trabajadores y los responsables de formular políticas. Los trabajadores pueden aprender y practicar técnicas de autocuidado, establecer límites saludables entre el trabajo y la vida personal, y buscar ayuda cuando sea necesario.

Respecto a la ansiedad, los resultados muestran que una mayoría no experimenta síntomas físicos asociados con la ansiedad, como sequedad de boca o temblores en las manos, lo que es alentador. Sin embargo, la presencia de preocupaciones específicas que podrían inducir pánico o vergüenza en un 43,3 % de los trabajadores sugiere que hay situaciones laborales o personales que generan ansiedad. Además, el hecho de que el 30 % de los empleados experimente miedo sin una causa aparente subraya la necesidad de abordar los factores subyacentes que contribuyen a esta ansiedad inespecífica.

Resquin LV<sup>(20)</sup> en su investigación aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory para medir burnout y un cuestionario de Desempeño Laboral y detectó que el 10 % de la muestra presentó niveles altos de burnout, 14 % nivel medio y 76 % bajo. Las dimensiones más afectadas fueron realización personal y despersonalización. El desempeño laboral fue mayormente regular (90 %). Se encontró una correlación significativa entre burnout y desempeño laboral ( $r=0,689$ ,  $p=0,001$ ). El burnout explicó el 41,7 % de la variabilidad del desempeño.

Castillo C *et al.*<sup>(21)</sup> por su parte desarrollaron un estudio donde aproximadamente tres cuartos de los trabajadores están expuestos a estrés laboral, mientras que más de la mitad reportan síntomas de ansiedad. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar el bienestar emocional y mental de los trabajadores en un entorno tan demandante como la terapia intensiva. La prevalencia de niveles medios de estrés laboral y niveles bajos de ansiedad como los más representativos en cada caso sugiere que, aunque la mayoría de los trabajadores experimentan algún grado de estrés laboral, la ansiedad es un problema significativo para una proporción considerable de ellos. Esto puede tener implicaciones importantes para la salud y el rendimiento laboral de los trabajadores, así como para la calidad de la atención brindada a los pacientes.

La identificación de una correlación positiva fuerte entre el estrés laboral y la ansiedad refuerza la asociación entre estos dos factores y sugiere que el estrés laboral puede ser un factor de riesgo significativo para el desarrollo de ansiedad entre los trabajadores de terapia intensiva. Además, la prueba de odds ratio muestra que el riesgo de experimentar ansiedad se triplica en presencia de estrés laboral, lo que destaca la importancia de abordar el estrés laboral como una prioridad para prevenir problemas de salud mental en este grupo de trabajadores.<sup>(62)</sup>

Freire Palacios *et al.*<sup>(22)</sup> en una investigación destacaron que el 70 % de los trabajadores no podía planificar la duración de las pausas, el 83 % no tenía influencia sobre las decisiones que afectan su trabajo, el 86 % refirió no recibir apoyo de los jefes, el 89 % consideró que los jefes no resuelven bien los conflictos ni planifican bien el trabajo. Por otro lado, en cuanto a los factores de riesgo del medio ambiente el 58 % estaba expuesto a mala ventilación, el 50 % a tamaño reducido del ambiente, el 61 % a temperaturas inadecuadas, el 68 % tenía contacto con materiales infectados, el 58 % mantiene posturas corporales incómodas y el 51 % calificó como inadecuada la higiene y seguridad del trabajo, lo que conlleva a una sobrecarga emocional considerable.

## CONCLUSIONES

Impulsar la realización de estudios futuros que profundicen en el entendimiento de las dinámicas de estrés, depresión y ansiedad dentro de la empresa, incluyendo investigaciones longitudinales que permitan evaluar el impacto a largo plazo de las intervenciones implementadas y adaptar las estrategias a las cambiantes condiciones laborales y necesidades de los empleados. Implementar programas de bienestar y apoyo psicológico dirigidos específicamente a las franjas etarias más afectadas por el estrés, la depresión y la ansiedad, con un enfoque particular en los trabajadores de 30 a 40 años.

Desarrollar estrategias de comunicación y capacitación para mejorar el locus de control externo de los empleados, ayudándoles a gestionar mejor el estrés relacionado con cambios organizacionales y responsabilidades laborales. Optimizar la gestión del trabajo para reducir la carga laboral y las presiones por parte de los superiores, identificadas como factores significativos de estrés entre los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acuña Lázaro B, Moriano Palacios A. El estrés laboral y su impacto en la productividad de los trabajadores de Blue Pacific Oils, Chancay, 2021. [Internet]. Universidad San Ignacio de Loyola; 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13018>
2. Cabezas Lucio GE. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. Caso de estudio en un hospital de segundo nivel. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba. 2023. <https://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>
3. Vallejo C. El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral. Quito. 2022. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf>
4. Porta Ñavincopa MA, Aquije Cárdenas GA. Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de mpquegua, 2022. Universidad Autónoma de Ica, Chincha. 2022. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1757/1/Marco%20Antonio%20Porta%20C3%91avincopa.pdf>
5. Tello E. Estrés laboral generado por el Sars-CoV-2: Estudio previo periódico 2020-2021. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas. 2022. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/3074/1/Tello%20Mar%C3%ADn%20Emily%20Andrea.pdf>
6. Mena Roa M. ESTRÉS 2022, otro año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. Statista. 2023. <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia>
7. Diario Libre. Estudio revela el gran estrés laboral de los latinoamericanos, 2023. <https://www.diariolibre.com/revista/buena-vida/2023/06/01/estudio-revela-estres-laboral-en-los-latinoamericanos/2331905#:~:text=Cerca%20de%20la%20mitad%20de,y%20beneficios%20y%20un%20negocio>
8. Flores JC, Tobar S. Evaluación del estrés laboral y las jornadas de trabajo en el personal operativo de la empresa Jara Seguridad, 2018. 2019. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/3264>
9. Ramírez R. Burnout en profesionales de la salud del Ecuador. Universidad de Santiago de Compostela. 2016. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=132097>
10. Mayumi K, Quiroz P. Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21): propiedades psicométricas y datos normativos en población adulta de Lima Metropolitana, 2021. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70915/Palomino\\_QKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70915/Palomino_QKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. Parco X. Incidencia de síntomas de Depresión, Ansiedad y Estrés en el personal sanitario que atienden pacientes con COVID-19 en Quito-Ecuador. Universidad Central del Ecuador, Quito. 2021.
12. Canales-Vera SJ, Castelán-Domínguez AC, Avilés-Coyoli KL, Licon-Olmos JG. Comparativo del análisis factorial de la Desigualdad de género en dos empresas hidalguenses. 2022. INNODOCT. DOI: <https://doi.org/10.4995/INN2022.2022.15757>
13. Cirami L, Hernán E, Ferrari L. Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en trabajadores de la salud y reflexiones acerca de las transformaciones organizacionales a partir de la pandemia de COVID-19. Revista Subjetividad y Procesos Cognitivos, 24(2). 2020. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7781473>
14. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. 2021 <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
15. Pinedo X. Estrés laboral y su influencia en las relaciones interpersonales del personal de una empresa de la ciudad de Iquitos, 2020. Universidad Científica del Perú, Iquitos. 2021. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1353/XIOMARA%20MILAGROS%20PINEDO%20TAPULLIMA%20-%20TESIS.pdf?sequence=1>

16. Bastidas L. Estrés y su influencia en las relaciones interpersonales de los trabajadores multifuncionales de supercines de la ciudad de Quito, en el año 2018. Universidad Tecnológica Indoamericana, Quito. 2020. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1587/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACI%c3%93N%20BASTIDAS%20MORALES%20LUPE%20STEFANIA.pdf>
17. Franco D. Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de crédito de una institución financiera pública de la ciudad de Quito. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. 2021. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8038/1/T3477-MDTH-Franco-Relacion.pdf>
18. Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C.). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN SALUD. UNIVERSIDAD DE BOYACÁ. 2021; 8(2). doi: <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
19. Mouzo J. Cuánto pesa el estrés laboral en la salud mental: del ‘burnout’ a la depresión. de Salud y Bienestar. 2022. <https://elpais.com/salud-y-bienestar/2022-07-05/cuanto-pesa-el-estres-laboral-en-tu-salud-mental-del-burnout-a-la-depresion.html>
20. Resquin LV. Repercusión de condiciones y medio ambiente de trabajo con el estado de salud de los recursos humanos de enfermería. Salud Cienc. Technol. 2021; 1:31. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202131>
21. Castillo C, Noroña D, Vega V. Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. Revista Cubana de Reumatología. 2023; 25(1). <https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/1012>
22. Freire Palacios VA, Arévalo Lara SD, Espíndola Lara MB, Ramírez Casco A, Larrea Luzuriaga DM, Guevara Maldonado C. Effect of Burnout Syndrome on Work Performance in Administrative Personnel. Salud, Ciencia y Tecnología. 2024; 4:1185. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20241185>
23. Muñoz GFR, González DAY, Amores NVR, Proaño ÁFC. Augmented reality’s impact on STEM learning. Salud, Ciencia y Tecnología 2024;4:1202-1202. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20241202>.
24. Daza AJY, Veloz ÁPM. Optimising emergency response: strategic integration of forensic toxicology into clinical laboratory protocols. Salud, Ciencia y Tecnología 2024;4:1207-1207. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20241207>.
25. Rivas-Urrego G, Urrego AJ, Araque JC, Valencia S. Methodological research competencies of pre-service teachers. Salud, Ciencia y Tecnología 2024;4:1216-1216. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20241216>.
26. Wulandari D, Prayitno PH, Basuki A, Prasetyo AR, Aulia F, Gunawan A, et al. Technological Innovation to Increase the Competitiveness of MSMEs: Implementation of the Integrated Industry Village 4.0 Platform. Salud, Ciencia y Tecnología 2024;4:1220-1220. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20241220>.
27. Choi Y-C. Machine Learning-based Classification of Developing Countries and Exploration of Country-Specific ODA Strategies. Data and Metadata 2024;3:.586-.586. <https://doi.org/10.56294/dm2024.586>.
28. Ridhani D, Krismadinata, Novaliendry D, Ambiyar, Effendi H. Development of An Intelligent Learning Evaluation System Based on Big Data. Data and Metadata 2024;3:.569-.569. <https://doi.org/10.56294/dm2024.569>.
29. Purwaningsih E, Muslikh M, Fathurahman M, Basrowi. Optimization of Branding and Value Chain Mapping Using Artificial Intelligence for the Batik Village Clusters in Indonesia to Achieve Competitive Advantage. Data and Metadata 2024;3:.620-.620. <https://doi.org/10.56294/dm2024.620>.
30. Iyoubi EM, Boq RE, Izikki K, Tetouani S, Cherkaoui O, Soulhi A. Revolutionizing Smart Agriculture: Enhancing Apple Quality with Machine Learning. Data and Metadata 2024;3:.592-.592. <https://doi.org/10.56294/dm2024.592>.
31. Liu H, Jiang F. Taekwondo competition marketization development strategy based on SWOT-AHP model. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias 2024;3:917-917. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024917>.

32. Hilo ZQM, Hussein WSA, AL-Essawi DA-HK. The Protective Effect of on The Reproductive System and Some Visceral Organs (Liver, Spleen) Tissues of Female Rats Exposed to High Dose of Zinc Sulphate in Drinking Water. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias* 2024;3:.1133-.1133. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024.1133>.

33. Xue H. A survey on the ecological niche characteristics of mosquitoes in mountainous populated areas in Southwest China: a case study of the Lancang River Basin in Western Yunnan Province. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias* 2024;3:918-918. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024918>.

34. Wu Z, Fu J. The effects of professional identity on retention intention of international Chinese language teachers in Guizhou colleges and universities: The chain mediating role of job satisfaction and career commitmen. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias* 2024;3:989-989. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024989>.

35. Mitchell AEP, Butterworth S. Designing an accessible and equitable conference and the evaluation of the barriers to research inclusion for rare disease communities. *Community and Interculturality in Dialogue* 2024;4:106-106. <https://doi.org/10.56294/cid2024106>.

36. Aguilar AE, Ruíz GCR, Saavedra MO, Ruíz LMR. Review of an educational strategy between culture, history, religiosity and health. "Operation Caacupé." *Community and Interculturality in Dialogue* 2024;4:122-122. <https://doi.org/10.56294/cid2024122>.

37. Montano-Silva RM, Abraham-Millán Y, Reyes-Cortiña G, Silva-Vázquez F, Fernández-Brefre T, Diéguez-Mayet Y. Educational program "Healthy smile" for education preschool infants: knowledge on oral health. *Community and Interculturality in Dialogue* 2024;4:123-123. <https://doi.org/10.56294/cid2024123>.

38. Almeida RM, Fontes-Pereira AJ. Availability of retracted Covid-19 papers on Internet research-sharing platforms. *Seminars in Medical Writing and Education* 2024;3:54-54. <https://doi.org/10.56294/mw202454>.

39. Gonzalez-Argote J, Castillo-González W. Performance of the ChatGPT tool in solving residency exams. *Seminars in Medical Writing and Education* 2024;3:56-56. <https://doi.org/10.56294/mw202456>.

40. Gutiérrez EI, Méndez AP, Vázquez FS, Zaldívar-Carmenate L, Vargas-Labrada LS. Program for the development of digital competencies in teachers of the Stomatology career. *Isla de la Juventud. Seminars in Medical Writing and Education* 2024;3:61-61. <https://doi.org/10.56294/mw202461>.

41. Santo LH do E, Zhang K, Kitabatake TT, Pitta MG, Rosa GH de M, Guirro EC de O, et al. Motor behavior improvement in ischemic gerbils by cholinergic receptor activation and treadmill training. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2024;4:69-69. <https://doi.org/10.56294/ri202469>.

42. Ríos NB, Arteaga CM, Arias YG, Martínez AA, Nogawa MH, Quinteros AM, et al. Self-medication in nursing students. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2024;4:71-71. <https://doi.org/10.56294/ri202471>.

43. Salles FLP, Basso MF, Leonel A. Smartphone use: implications for musculoskeletal symptoms and socio-demographic characteristics in students. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2024;4:72-72. <https://doi.org/10.56294/ri202472>.

44. Gonzalez-Argote J, Castillo-González W, Estevez JEH. Update on the use of gamified educational resources in the development of cognitive skills. *AG Salud* 2024;2:41-41. <https://doi.org/10.62486/agsalud202441>.

45. Quiroz FJR, Gamarra NH. Psychometric evidence of the mobile dependence test in the young population of Lima in the context of the pandemic. *AG Salud* 2024;2:40-40. <https://doi.org/10.62486/agsalud202440>.

46. Trovat V, Ochoa M, Hernández-Runque E, Gómez R, Jiménez M, Correia P. Quality of work life in workers with disabilities in manufacturing and service companies. *AG Salud* 2024;2:43-43. <https://doi.org/10.62486/agsalud202443>.

47. González IC, Hernández LYP, Ayala DP, Falero DML, Silva JW. Periodontal status in people with HIV in the municipality of Pinar del Río. *Odontologia (Montevideo)* 2024;2:121-121. <https://doi.org/10.62486/agodonto2024121>.
48. Ayala DP, Falero DML, Pita MM, González IC, Silva JW. Ozone therapy in periodontal disease in type 2 diabetic patients. *Odontologia (Montevideo)* 2024;2:120-120. <https://doi.org/10.62486/agodonto2024120>.
49. García EA, Curbelo ML, Iglesias MSS, Falero DML, Silva JW. Oral lesions associated with the use and care of dentures in the elderly. *Odontologia (Montevideo)* 2024;2:100-100. <https://doi.org/10.62486/agodonto2024100>.
50. Orozco VO, Cotrin JAP, Zuluaga NR. Jurisprudential analysis on substitute compensation in the department of caldas: contrast between legal security and the right to social security. *SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations* 2024;2:234-234. <https://doi.org/10.56294/piii2024234>.
51. Cortés AP. Enhancing Customer Experience: Trends, Strategies, and Technologies in Contemporary Business Contexts. *SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations* 2024;2:235-235. <https://doi.org/10.56294/piii2024235>.
52. Mosquera EP, Palacios JFP. Principles that guide entry, promotion and permanence in administrative career jobs. *SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations* 2024;2:236-236. <https://doi.org/10.56294/piii2024236>.
53. Sonal D, Mishra K, Haque A, Uddin F. A Practical Approach to Increase Crop Production Using Wireless Sensor Technology. *LatIA* 2024;2:10-10. <https://doi.org/10.62486/latia202410>.
54. Dinkar AK, Haque MA, Choudhary AK. Enhancing IoT Data Analysis with Machine Learning: A Comprehensive Overview. *LatIA* 2024;2:9-9. <https://doi.org/10.62486/latia20249>.
55. Vargas FAA, Murillo JFZ. Constitutional adequacy of the Colombian disciplinary procedure contained in law 1952 of 2019, to the jurisprudential pronouncements of the Constitutional Court. *Management (Montevideo)* 2024;2:21-21. <https://doi.org/10.62486/agma202421>.
56. Velásquez ICL, Salazar AVR. Equality of weapons in disciplinary law, within the framework of the general disciplinary code and workplace harassment Colombia 2022 - 2023. *Management (Montevideo)* 2024;2:22-22. <https://doi.org/10.62486/agma202422>.
57. Vargas OLT, Agredo IAR. Active packaging technology: cassava starch/orange essential oil for antimicrobial food packaging. *Multidisciplinar (Montevideo)* 2024;2:102-102. <https://doi.org/10.62486/agmu2024102>.
58. Estrada MRM, Estrada ESM. Ethnic ecotourism: an alternative for the environmental sustainability of the Rancheria River delta, La Guajira. *Multidisciplinar (Montevideo)* 2024;2:103-103. <https://doi.org/10.62486/agmu2024103>.
59. Machuca-Contreras F, Lepez CO, Canova-Barrios C. Influence of virtual reality and augmented reality on mental health. *Gamification and Augmented Reality* 2024;2:25-25. <https://doi.org/10.56294/gr202425>.
60. Castillo VS, Cano CAG. Gamification and motivation: an analysis of its impact on corporate learning. *Gamification and Augmented Reality* 2024;2:26-26. <https://doi.org/10.56294/gr202426>.
61. Zapata EMJ. Evolution of the relationship between gentrification and urban planning. *Gentrification* 2024;2:51-51. <https://doi.org/10.62486/gen202451>.
62. Valbuena CNA. Gentrification of tourism: a bibliometric study in the Scopus database. *Gentrification* 2024;2:52-52. <https://doi.org/10.62486/gen202452>.

## FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

## CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran que no existe conflicto de interés.

## CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

*Conceptualización:* Jenrry Fredy, Juliana Mayte, Jennifer Brigitte, Viviam Cristina.

*Curación de datos:* Jenrry Fredy, Juliana Mayte.

*Análisis formal:* Jennifer Brigitte, Viviam Cristina.

*Investigación:* Jenrry Fredy, Juliana Mayte.

*Metodología:* Jenrry Fredy, Juliana Mayte.

*Recursos:* Jennifer Brigitte, Viviam Cristina.

*Software:* Jenrry Fredy, Juliana Mayte.

*Supervisión:* Jenrry Fredy, Juliana Mayte.

*Validación:* Jennifer Brigitte, Viviam Cristina.

*Visualización:* Jennifer Brigitte, Viviam Cristina.

*Redacción - borrador original:* Jenrry Fredy, Juliana Mayte, Jennifer Brigitte, Viviam Cristina.

*Redacción - revisión y edición:* Jenrry Fredy, Juliana Mayte, Jennifer Brigitte, Viviam Cristina.