



Visítanos en:
<https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea>

El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño Organizacional

Work Stress and its Influence in Organizational Performance

Ivonn Mayerlly Amaya Cardozo

María Lucia Manchego Morales

Heidy Yuriany Otálora Soto

Nicolle Ramírez Ayala

Institución Universitaria Politécnico
Grancolombiano
Psicología Virtual

Resumen

El presente trabajo busca identificar el impacto directo a partir de la conexión establecida entre el estrés laboral y el desempeño organizacional y así medir su impacto. Para esto se realizó una investigación de tipo cualitativo y descriptivo, analizando datos teóricos y empíricos. Se concluye que, aunque el agotamiento físico, la falta de motivación y los requerimientos exhaustivos de las corporaciones son factores importantes, el estrés es el mayor adversario para el desempeño y productividad de los sujetos. Se recomienda implementar estrategias para balancear el trabajo de los sujetos con su vida social y personal.

Palabras clave: Desempeño laboral, estrés laboral, organizacional, empresas, estabilidad emocional.

Abstract:

The present research's purpose is to establish a connection between labor stress and organizational development to identify a possible direct impact. For this, it was applied a qualitative, descriptive and documentary review, analyzing theoretical and empirical data. It was concluded that, despite physical exhaustion, lack of motivation and exhaustive requirements from the corporations are important facts, stress is the mayor adversary for the productivity and working performance of the subjects. It is recommended to implement strategies that allow the subject's work to be balanced with their social and personal life.

Keywords: Work stress, Performance, Organizational, Organizations, Emotional stability



<https://pixabay.com/images/id-2838945/>

Recepción: 12.2020

Aceptación: 03.2021

Introducción.

El término desempeño se considera según Faria. (1983, citado en Pedraza, Amaya, & Conde, 2010). como consecuencia del comportamiento de los colaboradores con respecto al contenido de su puesto, sus labores, y actividades, necesitan un proceso de regulación entre él y la empresa. Por otra parte, como lo menciona Robbins (2004, citado en Chávez, 2018), el desempeño es la facultad de organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de los individuos involucradas en el proceso productivo en este sentido el desempeño se define como las acciones que permiten cumplir los objetivos para evidenciar el rendimiento de los colaboradores en las organizaciones según su cargo, área laboral y la exigencia que tenga el mismo. Sin embargo, el desempeño personal provoca que la productividad laboral se pueda afectar de manera directa por el estrés y la implicación de funciones cognitivas, emocionales, fisiológicas y comportamentales en relación con factores que irrumpen y coaccionan las actividades cotidianas en la vida personal y laboral. Pues bien, cabe resaltar que, según Chávez (2016), el impacto del estrés laboral repercute en el individuo en su entorno provocando que su relación con grupo laboral se evidencia afectada de manera negativa así mismo su utilidad en el trabajo.

En esta línea; es relevante mencionar que, según Grau, Salanova & Peiró (2012), existen diferentes elementos que influyen en que el individuo tenga un adecuado manejo de estrés los cuales pueden depender de la comodidad que sienta el individuo en su contexto laboral, social, etc. Asimismo, algunas consecuencias relacionadas con los bajos niveles de estrés están relacionadas con problemáticas en contextos familiares, sentimentales y laborales.

Bajo este contexto, la esta investigación surge a partir de los imaginarios trazados en el contexto laboral para el análisis de las variaciones en que los individuos se desenvuelven en su lugar de trabajo, puesto que, es importante para el

bienestar organizacional. Con lo anterior, se busca conocer la influencia del estrés laboral y sus implicaciones en el desempeño organizacional ya que, en muchas ocasiones no existe una productividad adecuada por los que laboran en una empresa, y no precisamente por desinterés sino, por variables que no se encuentran al alcance de los colaboradores.

En este sentido dicho estudio intenta, conocer la implicación de las variables mencionadas a través de estudios teóricos, metodológicos y prácticos que permitan llegar a conclusiones óptimas, para generar estrategias que pueden tenerse en cuenta con el fin de proponer una mejoría para la calidad de vida del trabajador tanto personalmente, como laboralmente. Adicional a esto, se intenta dar a conocer a las organizaciones que tipo de estrategias deben tener en cuenta para llegar a mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral generando que su desempeño organizacional sea efectivo.

Finalmente, se desea verificar si existen aportes teóricos que permitan llegar a la conclusión sobre que el desempeño y estrés laboral están relacionados e interfieren en el área organizacional y las posibles soluciones que pueden brindarse frente a la problemática.

De esta manera se plantea la pregunta ¿Cómo impacta el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores? Y para resolverla el objetivo general de identificar la relación entre el desempeño organizacional y el estrés laboral, con el fin de conocer si existe una afectación en este último de los colaboradores de las organizaciones y proponer estrategias que propendan el manejo del estrés en los contextos organizacionales.

Como objetivos específicos se plantea el analizar los efectos que tiene el manejo del estrés laboral en el desempeño organizacional, determinar estrategias para el manejo del estrés en los colaboradores, y describir los factores incidentes en el estrés laboral.

Metodología

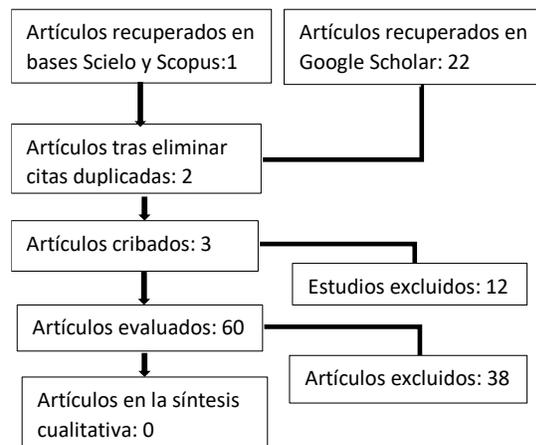
Se realizó una revisión documental, de tipo cualitativo de manera descriptiva, con el propósito de analizar artículos de manera detallada acerca del estrés laboral y sus implicaciones en el desempeño organizacional. Esto se realizó teniendo en cuenta 21 fuentes teóricas, donde se utilizaron estudios e investigaciones sobre metodologías conceptuales, teóricas y empíricas que se observan vinculados con el objetivo del presente trabajo además estas tienen en cuenta el desempeño organizacional, el estrés laboral, el manejo del estrés y sus implicaciones.

Se buscaron artículos anexados en las bases de datos de Dialnet, Scielo, Scopus, EbscoHost y revistas universitarias, las anteriores se encontraron en Google académico y los resultados obtenidos serán extraídos de las mismas. Por otra parte, se tuvieron en cuenta artículos de idiomas como el inglés y español en relación con, el estrés y la influencia en el desempeño laboral.

Se tuvo en cuenta, artículos de investigación donde se evidenciará una relación del estrés laboral con el desempeño organizacional, también se incluyeron artículos que plasmaron temas como el burnout, autoeficacia y la estabilidad laboral. Cabe señalar que, el año de publicación de los estudios fue un factor determinante, puesto que, se buscó que fueran lo más reciente posible, también se abarcaron bases de datos en las cuales existieran investigaciones de alto impacto científico en idiomas como inglés y español.

En este apartado es relevante mencionar que, se excluyeron algunos artículos relacionados con la salud mental, motivación, estrés, desempeño, pues a pesar de mencionar temas relevantes para esta investigación no se involucraban directamente con el área organizacional.

Figura 1. Estrategia metodológica de recuperación de artículos.



Elaboración propia basado en Dreifuss, Schreier & Jumpa (2018).

Resultados.

Los estudios revisados revelan que, la presión laboral es un factor desencadenante del estrés laboral puesto que, genera que los colaboradores se sienten altamente preocupados, provocando que la sobre carga laboral sea otra variable que se relaciona con lo expuesto anteriormente, ya que afecta a los colaboradores pues, en muchas ocasiones se les asignan demasiadas actividades y horarios extensos que no les permiten desenvolverse de manera adecuada en su trabajo.

En otro sentido, se logró identificar que cuando existe un apoyo hacia los colaboradores por parte de las áreas administrativas, estos tienden a sentirse más seguros con su trabajo, ya que, perciben que su esfuerzo es valorado lo cual genera que estos tengan mejor desempeño organizacional y menos estrés laboral.

Asimismo, se encontró que el burnout o agotamiento laboral está directamente implicado con el desempeño ya que, aquellos colaboradores que se sienten agotados tienden a tener menor desempeño laboral, en relación con esto, la falta de satisfacción laboral es otra variable que se determinó en medio de las revisiones teóricas lo cual se vincula de manera significativa con el

desempeño del colaborador y a su vez genera estrés laboral.

Por otra parte, se hayo que las organizaciones implementan herramientas para mejorar el bienestar de sus trabajadores como espacios de escucha donde los colaboradores fomenten como se han sentido en medio de su responsabilidad laboral, también, la realización de pausas activas en medio del desarrollo de las tareas otorgadas por la organización, por último, permitir momentos donde los trabajadores tengan un espacio donde que prime su bienestar físico, social, mental pues esto permite que, los colaboradores descarguen sus preocupaciones y se puedan liberar de estas.

Para cerrar, se debe enfatizar que, el estrés laboral y el desempeño organizacional si presentan una relación amplia, sin embargo, se reconoció que existen variables alternas que contribuyen con dicha relación.

Discusión y Conclusiones.

Para cerrar, se debe menciona que a lo largo del desarrollo del trabajo se evidencio que, si existe una relación directa entre el estrés laboral y el desempeño organizacional, ya que, los estudios demuestran que los colaboradores se ven afectados, lo expuesto anteriormente también permitió un hallazgo importante en la presente investigación y es que existen otros factores que se ven involucrados en el estrés laboral. Además de ello cabe resaltar que existen más variables que influyen en el desempeño como, la motivación, el trato hacia los trabajadores, estabilidad emocional y comodidad laboral. Pues bien, de acuerdo con esto el ambiente laboral es un espacio donde las personas suelen pasar una gran parte de su tiempo por lo tanto realizar sus actividades laborales en un ambiente agradable es fundamental, no solo para la estabilidad física sino psicológica de una persona.

Dado lo anterior, es importante que los trabajadores también busquen estrategias de afrontamiento sin dejar de lado el rol de las organizaciones y sus herramientas prestadas para

las diferentes adversidades que se les pueda presentar en su ambiente laboral, como los altos niveles de estrés laboral que puede traer consigo consecuencias graves en la salud del mismo, así que el empleador juega un papel esencial; por ello, es necesario que busque estrategias tanto el colaborador como la organización, para eliminar situaciones que puedan generar demasiado estrés en sus empleados y proveer herramientas para que sus trabajadores puedan realizar sus tareas de forma adecuada y en un ambiente acogedor, otra medida importante que debe tomarse es que exista un debido acompañamiento para los empleados con el fin de que no se vea afectada la productividad de la empresa y la salud y bienestar del trabajador.

Sin embargo, en el ambiente laboral muchos trabajadores no cuentan con estrategias y herramientas de afrontamiento frente a sus labores rutinarias, adicional a ello se puede ver como el agotamiento influye en el rendimiento laboral, teniendo en cuenta que el agotamiento, es sinónimo de desgaste ya sea físico o emocional debido a la sobrecarga de obligaciones, sentirse exhausto frente a una rutina o situación específica, por ello está relacionado directamente entre el estrés laboral y el desempeño organizacional, puesto que los trabajadores con un nivel alto de agotamiento no tendrán un buen desempeño en su trabajo, esta es una variable que es observable en bastantes organizaciones, ya que actualmente los horarios son extendidos, la sobrecarga laboral es muy pesada y los salarios no suelen ser los indicados.

Referencias.

- Chávez Delgado, S. N. (2018). Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas SAC, Tarapoto, 2018.
- Chavez, L. (2016). El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de electrosur S.A. en el periodo

2015. 124. Retrieved from
[http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UP
T/80/1/chavez-lizbeth.pdf](http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UP
T/80/1/chavez-lizbeth.pdf)

Grau Gumbau, R., Salanova Soria, M., & Peiró Silla, J. (2012). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. *Apuntes De Psicología*, 30(1-3), 311-321.

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>