

Impacto del estrés laboral prolongado en la salud mental de los trabajadores en entornos organizacionales

Impact of prolonged work stress on the mental health of
workers in organizational settings

Xóchitl Segura Lozano

xochitl.seguralozano@uadec.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-8410-0644>
Universidad Autónoma de Coahuila
Saltillo, Coah. – México

Linda Nohemi Flores Álvarez

linda_alvarez@uadec.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0005-9634-2076>
Universidad Autónoma de Coahuila
Saltillo, Coah. – México

Johan Tadeo Fuantos Nuñez

johanfuantos@uadec.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0009-5650-8675>
Universidad Autónoma de Coahuila
Saltillo, Coah. – México

Héctor Eduardo Cruz Pecina

cruz_h@uadec.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0001-2802-8334>
Universidad Autónoma de Coahuila
Saltillo, Coah. – México

Jonatan Eliud Peña López

jonatan.lopez@uadec.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0009-4880-620X>
Universidad Autónoma de Coahuila
Saltillo, Coah. – México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4095>

Artículo recibido: 03 de junio de 2025

Aceptado para publicación: 27 de junio de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4095>

Impacto del estrés laboral prolongado en la salud mental de los trabajadores en entornos organizacionales

Impact of prolonged work stress on the mental health of workers in organizational settings

Xóchitl Segura Lozano¹

xochitl.seguralozano@uadec.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-8410-0644>
Universidad Autónoma de Coahuila
Saltillo, Coah. – México

Linda Nohemi Flores Álvarez

linda_alvarez@uadec.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0005-9634-2076>
Universidad Autónoma de Coahuila
Saltillo, Coah. – México

Johan Tadeo Fuantos Nuñez

johanfuantos@uadec.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0009-5650-8675>
Universidad Autónoma de Coahuila
Saltillo, Coah. – México

Héctor Eduardo Cruz Pecina

cruz_h@uadec.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0001-2802-8334>
Universidad Autónoma de Coahuila
Saltillo, Coah. – México

Jonatan Eliud Peña López

jonatan.lopez@uadec.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0009-4880-620X>
Universidad Autónoma de Coahuila
Saltillo, Coah. – México

Artículo recibido: 03 de junio de 2025. Aceptado para publicación: 27 de junio de 2025.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

La evolución de los entornos laborales ha generado cambios que superan la capacidad de adaptación de los empleados, afectando su salud y productividad, lo que impacta directamente en el rendimiento organizacional. El objetivo de esta investigación es evaluar los efectos del estrés laboral prolongado en la salud mental de los trabajadores, asimismo se aplicó un instrumento que permite identificar los factores que son una fuente laboral de estrés prolongado, la permanencia de estos factores podría impactar negativamente en la salud mental de los empleados; la población objetivo está formada por 357 operadores de una empresa, de los cuales se seleccionó aleatoriamente una muestra de 156 participantes. Los resultados indican que la falta de control sobre el trabajo, el liderazgo deficiente y las altas exigencias laborales son factores que aumentan el estrés prolongado. Además, se encontró una relación significativa entre el estrés laboral y la aparición de síntomas de depresión, ansiedad y burnout, lo que afecta el bienestar individual y el desempeño colectivo. La investigación destaca la

¹ Autora de correspondencia.

necesidad urgente de implementar estrategias organizacionales efectivas, que vayan más allá de acciones aisladas y paliativas, promoviendo cambios estructurales.

Palabras clave: estrés laboral, salud mental, productividad, ansiedad, burnout

Abstract

The evolution of work environments has brought about changes that surpass employees' ability to adapt, affecting their health and productivity, which in turn directly impacts organizational performance. The objective of this research is to evaluate the effects of prolonged work-related stress on workers' mental health. Additionally, an instrument was used to identify the factors that contribute to prolonged occupational stress. The continued presence of these factors could negatively impact employees' mental health. The target population consists of 357 company operators, from which a random sample of 156 participants was selected. The results indicate that a lack of control over work, poor leadership, and high job demands are factors that increase prolonged stress. Furthermore, a significant relationship was found between work-related stress and the emergence of symptoms of depression, anxiety, and burnout, which affects individual well-being and collective performance. The study highlights the urgent need to implement effective organizational strategies that go beyond isolated or superficial actions, promoting structural changes.

Keywords: prolonged work stress, mental health, productivity, anxiety, burnout

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Segura Lozano, X., Flores Álvarez, L. N., Fuentos Nuñez, J. T., Cruz Pecina, H. E., & Peña López, J. E. (2025). Impacto del estrés laboral prolongado en la salud mental de los trabajadores en entornos organizacionales. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (3), 2084 – 2096. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4095>

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en las organizaciones es importante hablar de salud mental en los colaboradores. La alta exigencia de la vida laboral, obliga a que todos los trabajadores sean tomados en cuenta de todas las formas posibles.

El bienestar de los empleados abarca desde la satisfacción física, mental y social, así como la ausencia de enfermedad y el grado de satisfacción con su entorno laboral (OMS, 2022).

Dado que los trabajadores pasan más de 8 horas diarias en su empleo, factores como las jornadas extensas, los bajos salarios y la sobrecarga de tareas contribuyen al desarrollo del estrés laboral prolongado, caracterizado por el agotamiento físico y emocional debido a la exposición constante a situaciones estresantes (Hernández, 2020). Esto se relaciona estrechamente con la aparición gradual y silenciosa de trastornos mentales como la ansiedad, la depresión y el burnout, afectando significativamente la calidad de vida de los empleados.

Las empresas que ignoran estos efectos enfrentan el riesgo de perder talento valioso, sufrir pérdidas económicas y dañar su reputación. Por lo tanto, resulta crucial identificar los factores de estrés que afectan a los trabajadores.

En este contexto, el departamento de recursos humanos desempeña un papel clave en la implementación de políticas y programas que promuevan un ambiente laboral saludable, enfocándose en la prevención del estrés y el cuidado de la salud mental.

Por esta razón es importante investigar los efectos negativos del estrés laboral prolongado en la salud mental de los trabajadores, identificando los factores laborales que contribuyen a su desarrollo y su relación con la aparición de trastornos mentales.

En la era actual, caracterizada por la globalización y la alta competitividad empresarial, los entornos laborales han experimentado una evolución que impone demandas laborales que, en muchos casos, superan la capacidad de adaptación de los empleados.

Este fenómeno representa un reto considerable para el departamento de recursos humanos, ya que los efectos del estrés laboral prolongado no solo afectan la salud de los trabajadores, sino que también tienen un impacto directo en su productividad y, en consecuencia, en el rendimiento general de las organizaciones.

La relevancia de este problema se ve reforzada por la creciente conciencia sobre la importancia del bienestar mental en el entorno laboral y la responsabilidad de las empresas de crear ambientes saludables. Ignorar los efectos del estrés prolongado puede conllevar la pérdida de talento valioso, pérdidas económicas y daños a la reputación empresarial.

Es fundamental entender los mecanismos a través de los cuales el estrés afecta el bienestar psicológico de los empleados.

METODOLOGÍA

Para esta investigación, se aplicó un instrumento validado de 25 reactivos para recopilar datos específicos que permiten identificar los factores que son una fuente laboral de estrés prolongado, ya que como se ha mencionado anteriormente, si estos factores siguen estando presentes, pueden llegar a afectar la salud mental de los trabajadores.

La población de interés se compone de 357 operadores de una empresa, con una muestra de 156 participantes, seleccionados de forma aleatoria con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

La elaboración de cuestionarios es una herramienta fundamental para recopilar datos valiosos, y el Alfa de Cronbach permite evaluar su confiabilidad interna. Esta métrica estadística es la clave para asegurar que las preguntas trabajen en armonía, proporcionando resultados confiables en la investigación (González & Pazmiño, 2015).

El análisis arrojó un Alfa de Cronbach de 0.913, con un total de 25 ítems. Los criterios de interpretación del Alfa de Cronbach (Cronbach, 1951) dictan lo siguiente: $\geq 0.9 \rightarrow$ Excelente confiabilidad, $0.8 - 0.89 \rightarrow$ Buena confiabilidad, $0.7 - 0.79 \rightarrow$ Aceptable, $0.6 - 0.69 \rightarrow$ Cuestionable, $< 0.6 \rightarrow$ Baja confiabilidad.

El valor obtenido (0.913) indica que la escala tiene una excelente confiabilidad, lo que significa que los ítems del cuestionario presentan una alta consistencia interna. El instrumento de medición es altamente confiable y puede considerarse adecuado para la recolección de datos en la investigación. No es necesario eliminar ítems, ya que la confiabilidad es óptima.

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.913	25

Nota: Se presentan los resultados de la prueba de confiabilidad. Alfa de Cronbach=0.913.

Fuente: Elaborado con software SPSS, versión 26.

El análisis del instrumento se realizó de forma descriptiva- explicativa, dividido en 7 bloques que evalúan distintos factores que podrían ser causantes de estrés: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

La escala utilizada en las respuestas es: 1= "Nunca", 2= "Raras veces", 3= "Ocasionalmente", 4= "Algunas veces", 5= "Frecuentemente", 6= "Generalmente", 7= "Siempre".

Para el análisis descriptivo-explicativo se calcularon las medidas de tendencia central, que serían la media y mediana, para cada una de las preguntas individualmente y por bloque. A partir de las tablas, se elaboraron las gráficas tomando la mediana de cada uno de los ítems por bloque.

La media (promedio) es sensible a valores extremos. Si hay datos muy altos o muy bajos en comparación con el resto, la media puede verse afectada y no representar correctamente el "centro" de los datos. La mediana, en cambio, no se ve afectada por valores extremos porque simplemente es el valor central cuando los datos están ordenados. Es más representativa en distribuciones con mucha dispersión o asimétricas (Quevedo,2011).

En este caso, si los datos de estrés en el trabajo varían mucho (algunas personas muy estresadas y otras nada), la media no refleja adecuadamente la tendencia general, mientras que la mediana sí lo hará. Por eso, usar la mediana en gráficos ayuda a interpretar mejor la realidad de los datos.

DESARROLLO

El estrés es una respuesta natural del ser humano, actuando como un mecanismo de defensa o protección ante situaciones percibidas como amenazantes (Rostagno, 2015). En su naturaleza, el estrés es dinámico y varía entre individuos debido a la diversidad de estresores o factores que lo provocan.

Es importante señalar que, si bien el estrés cumple una función adaptativa en situaciones específicas, su impacto cambia dependiendo de su duración y contexto.

En el contexto actual, marcado por un ritmo de vida acelerado y demandas constantes, el estrés ha pasado de ser una respuesta esporádica, a convertirse en un componente habitual de la vida cotidiana, adquiriendo una relevancia significativa. Si bien el estrés puede ser beneficioso en situaciones puntuales, cuando se vuelve crónico, puede generar consecuencias negativas para la salud, especialmente si persiste en el ámbito laboral (Karasek, 1979).

El estrés laboral prolongado es un fenómeno que surge específicamente en el entorno de trabajo, donde se convierte en un estado de agotamiento físico, emocional y mental debido a una exposición prolongada a demandas laborales estresantes (Guedes & Gaspar, 2016).

Los estresores, que son los factores que provocan el estrés, pueden ser físicos o psicológicos, según Lazarus (1966). Los estresores físicos incluyen situaciones como agentes de riesgo y accidentes laborales, condiciones de trabajo insatisfactorias, exceso de horas laborales o turnos rotativos. Por otro lado, los estresores psicológicos comprenden conflictos interpersonales, falta de control sobre el trabajo, ambigüedad de roles y conflictos entre el trabajo y la vida personal.

El estrés laboral prolongado, en particular, puede dar lugar a consecuencias graves para la salud, como enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales y problemas musculoesqueléticos (Houdmont, 2014), además de contribuir a problemas mentales como ansiedad, depresión y burnout.

El Burnout, o agotamiento profesional, es un síndrome que se caracteriza por sentimientos de agotamiento, desapego emocional y una disminución en la eficacia profesional. Sus síntomas iniciales incluyen jaquecas, insomnio y fatiga crónica, y en etapas avanzadas, puede llegar a generar consecuencias extremas, como el suicidio (Savio, 2008).

La ansiedad emerge como una respuesta a diversos estímulos o situaciones estresantes en el entorno laboral, resultado de un procesamiento sesgado de la información en el que se exagera la intensidad del peligro percibido y se subestiman las propias capacidades para afrontarlo (Castillo et al., 2021).

Esta respuesta se considera patológica cuando interfiere con el desempeño funcional y productivo del individuo, convirtiéndose en motivo de atención especializada, especialmente cuando afecta sus vínculos familiares o se manifiesta a través de alteraciones en el sueño y la alimentación, como insomnio, pérdida del apetito o ingesta excesiva (Bielli et al., 2019).

La depresión es un trastorno mental caracterizado por tristeza persistente, pérdida de energía, baja autoestima, culpa, ideas suicidas, dificultades de concentración y alteraciones en el sueño y el apetito, pudiendo conducir a la disfunción del individuo (Da Silva et al., 2015).

Existe una estrecha relación entre el estrés laboral prolongado y la depresión, ya que este tipo de estrés puede actuar como un desencadenante significativo. La sobrecarga constante de trabajo, la falta de control sobre las tareas y un entorno laboral negativo mantienen al cuerpo y la mente en un estado de alerta continua, lo que genera un profundo agotamiento emocional y físico.

Este desgaste puede afectar los niveles de serotonina y dopamina, neurotransmisores vinculados al bienestar, aumentando la vulnerabilidad a la depresión (Siegrist, 2016). A su vez, el estrés sostenido favorece sentimientos de frustración, desesperanza e incapacidad para afrontar los desafíos, lo que puede evolucionar hacia un cuadro depresivo y, posteriormente, intensificar aún más la percepción de estrés, generando un ciclo vicioso que deteriora progresivamente la salud mental y el desempeño laboral.

Además, el estrés laboral prolongado también afecta negativamente la productividad de las empresas, generando un descenso en la eficiencia y calidad del trabajo, mayor ausentismo y rotación de empleados, y menor motivación y compromiso, lo que contribuye a un ambiente laboral tóxico.

Por todo lo anterior, es fundamental que las organizaciones reconozcan los efectos negativos del estrés laboral y tomen medidas preventivas para proteger la salud mental de sus empleados. Invertir en el bienestar laboral no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también tiene un impacto directo en el rendimiento y la sostenibilidad de la empresa (Greenberg, 2020).

RESULTADOS

El análisis de los datos reveló que el estrés laboral prolongado en los empleados está vinculado a diversos factores organizacionales y relacionales dentro de la institución.

Entre los detonantes identificados que contribuyen al malestar en menor medida a (comparación a otros factores que se explicarán más adelante) se encuentran:

La falta de claridad en la forma de trabajar de la institución, ya que la incertidumbre sobre los procesos genera confusión y estrés en los empleados, afectando su desempeño y motivación.

La falta de respeto entre supervisores y subordinados; esto contribuye a generar un entorno laboral más tenso.

La falta de equipo y tecnología adecuada pues la carencia de herramientas y recursos tecnológicos necesarios para realizar el trabajo de manera eficiente genera frustración y estrés, afectando la productividad y la calidad del trabajo.

Cabe recalcar que, de acuerdo a los resultados obtenidos, los factores con un nivel más alto en los indicadores fueron:

El trabajo con miembros de otros departamentos, dado que la colaboración interdepartamental representa un desafío significativo para muchos empleados, porque puede generar conflictos, diferencias en los métodos de trabajo y dificultades de comunicación (Bloque 3: Territorio Organizacional).

Los resultados de Tabla 2-Figura 1 reflejan que los trabajadores experimentan un nivel de estrés moderado con respecto a su control sobre el área de trabajo, la privacidad y la interacción con otros departamentos. En promedio, los empleados perciben estas situaciones como ocasionalmente estresantes. Más del 50% de los participantes sugiere que sienten estrés algunas veces.

Tabla 2

Medidas de tendencia central del Bloque 3.

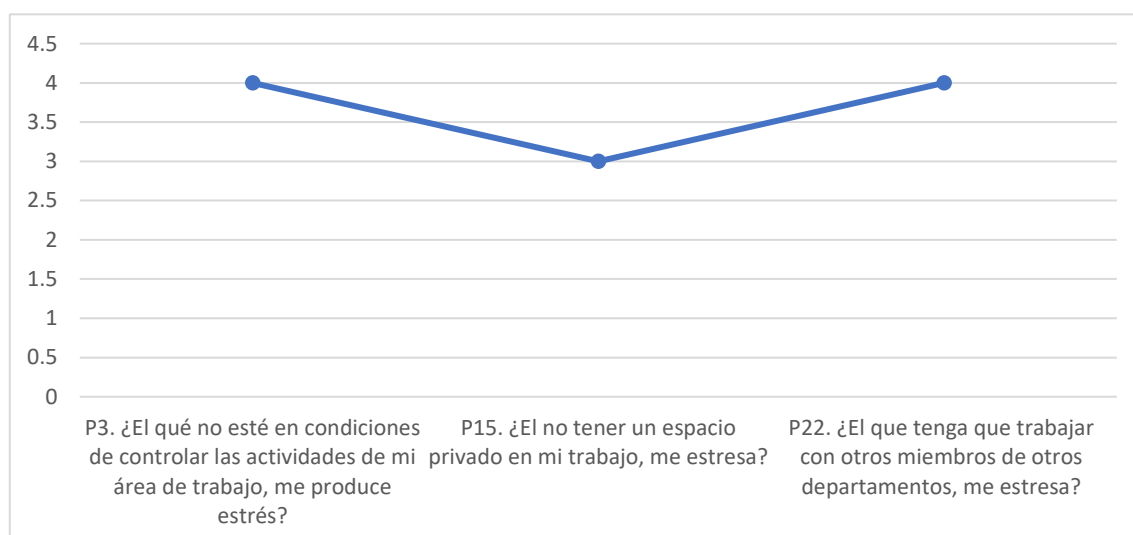
Territorio Organizacional				
P3	P15	P22	GENERAL	
2.98244537	2.62529073	3.60081124	3.04357087	MEDIA
4	3	4	4	MEDIANA

Nota: Se presentan la media y mediana de cada una de las preguntas que conforman el bloque, asimismo, en la penúltima columna se encuentran las medidas de tendencia central en general de todo el bloque.

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 1

Gráfica de resultados del Bloque 3: Territorio organizacional



Nota: El eje X corresponde a la pregunta que conforma el bloque, en cambio el eje Y corresponde al valor cuantitativo asignado según la escala de respuestas en la encuesta, teniendo en cuenta que 1 es igual a "Nunca", y 7 igual a "Siempre". Elaboración propia.

La Influencia del líder, la falta de respaldo y confianza por parte de los superiores, así como la ausencia de interés en el bienestar del empleado, representan un fuerte factor de estrés dentro de la organización. La Tabla 3- Figura 2 refleja una percepción elevada de estrés derivado del comportamiento de los superiores dentro de la organización (Bloque 5: Influencia del líder).

En promedio, los encuestados experimentan estrés de manera ocasional algunas veces. La respuesta más frecuente es que los empleados sienten estrés algunas veces debido a la falta de respaldo, respeto o confianza de sus líderes. Esto indica que la gestión del liderazgo es un factor clave en la percepción del ambiente laboral y podría requerir estrategias para mejorar la comunicación y el apoyo por parte de los superiores.

Tabla 3

Medidas de tendencia central del Bloque 5: Influencia del líder

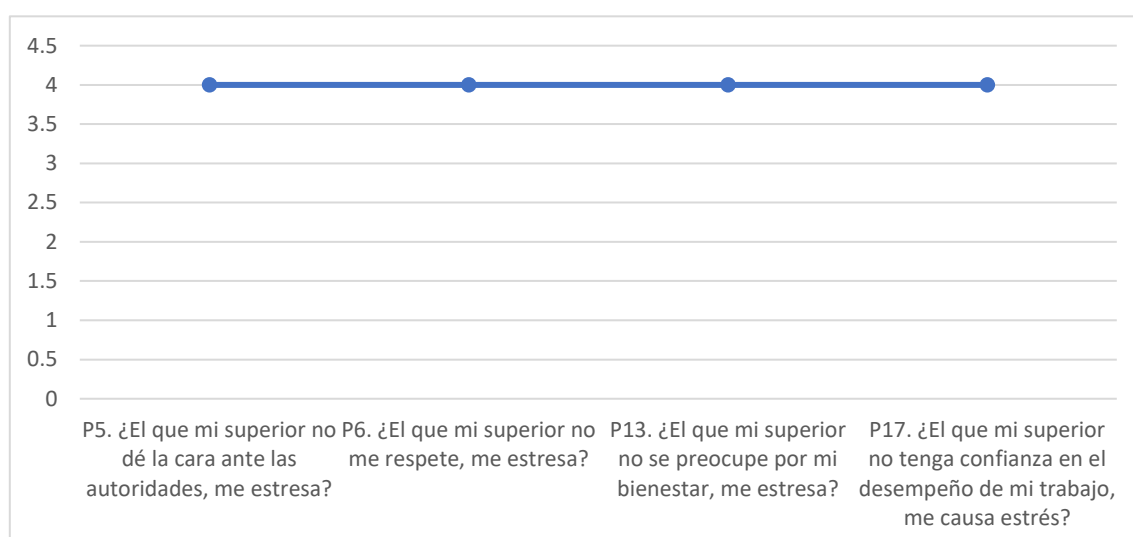
Influencia del líder					
P5	P6	P13	P17	GENERAL	
4.11433361	3.18137006	3.01316857	3.72790366	3.48217386	MEDIA
4	4	4	4	4	MEDIANA

Nota: Se presentan la media y mediana de cada una de las preguntas que conforman el bloque, asimismo, en la penúltima columna se encuentran las medidas de tendencia central en general de todo el bloque.

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 2

Gráfica de resultados del Bloque 5: Influencia del líder



Nota: El eje X corresponde a la pregunta que conforma el bloque, en cambio el eje Y corresponde al valor cuantitativo asignado según la escala de respuestas en la encuesta, teniendo en cuenta que 1 es igual a “Nunca”, y 7 igual a “Siempre”.

Falta de cohesión y respaldo del grupo, la desorganización y la falta de colaboración efectiva dentro del equipo de trabajo generan incertidumbre y presión adicional en los empleados, dificultando el logro de los objetivos laborales. La tabla 4- Figura 3 muestra que los empleados perciben un nivel de estrés moderado en relación con la colaboración y organización dentro de sus equipos de trabajo (Bloque 6: Falta de Cohesión).

En promedio, el estrés se experimenta ocasionalmente. Por consiguiente, la mayoría de los encuestados sienten estrés algunas veces debido a la falta de integración, prestigio o estructura en sus equipos. Esto resalta la importancia de fortalecer la cohesión y el sentido de pertenencia dentro de los grupos de trabajo para reducir la tensión laboral.

Tabla 4

Medidas de tendencia central del Bloque 6

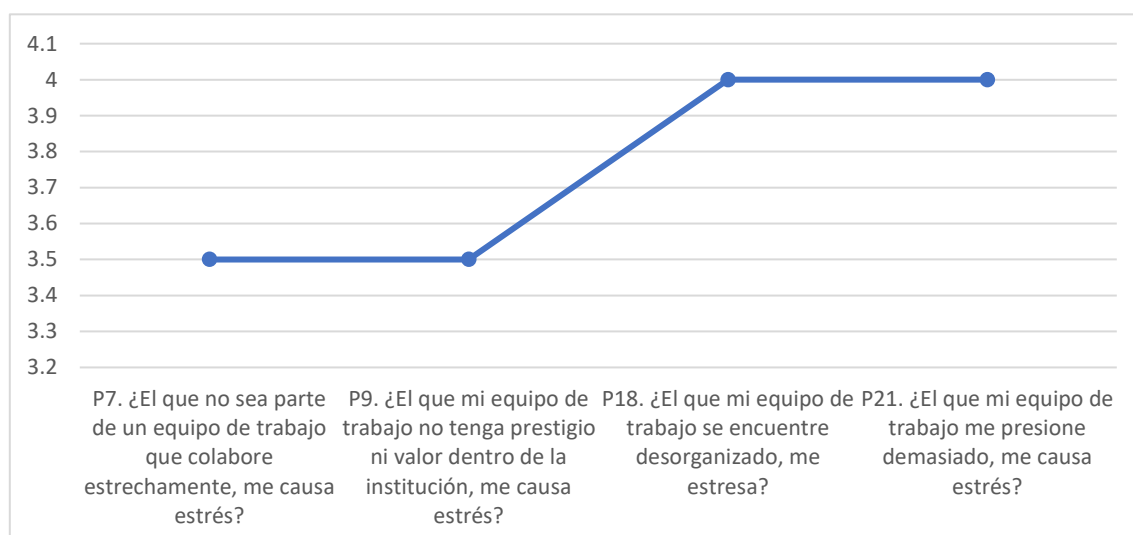
Falta de cohesión					
P7	P9	P18	P21	GENERAL	
2.95701757	2.86917341	3.67062023	3.17052978	3.15224887	MEDIA
3.5	3.5	4	4	3.75	MEDIANA

Nota: Se presentan la media y mediana de cada una de las preguntas que conforman el bloque, asimismo, en la penúltima columna se encuentran las medidas de tendencia central en general de todo el bloque.

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3

Gráfica de resultados del Bloque 6: Falta de cohesión



Nota: El eje X corresponde a la pregunta que conforma el bloque, en cambio el eje Y corresponde al valor cuantitativo asignado según la escala de respuestas en la encuesta, teniendo en cuenta que 1 es igual a "Nunca", y 7 igual a "Siempre".

Fuente: elaboración propia.

En resumen, el estrés laboral prolongado dentro de la institución es el resultado de problemas estructurales, tecnológicos y relacionales que afectan la salud mental de los empleados. Implementar estrategias que fomenten la claridad organizacional, el respeto en las relaciones laborales, el acceso a tecnología adecuada y un liderazgo más comprometido con el equipo podría contribuir significativamente a reducir los niveles de estrés y mejorar el clima laboral.

DISCUSIÓN

La falta de claridad en los procesos organizacionales, la ausencia de respeto entre supervisores y subordinados, y los problemas derivados de la colaboración interdepartamental generan un ambiente tenso que fomenta la ansiedad y el agotamiento emocional.

Los empleados, al no comprender con certeza las expectativas de la institución, se sienten inseguros, lo que aumenta su estrés y afecta negativamente su bienestar psicológico. Además, la falta de un ambiente de respeto mutuo disminuye la autoestima y crea un clima laboral tóxico que exacerba los niveles de estrés.

Los problemas relacionados con los recursos, como la falta de equipo adecuado y la insuficiencia de tecnología, suman una carga adicional sobre los empleados, lo que provoca frustración e impotencia. Esta sensación de no estar equipados para enfrentar las demandas del trabajo aumenta la ansiedad y la sensación de estrés crónico, lo que puede desembocar en trastornos psicológicos más graves, como la depresión.

Por otro lado, la influencia de un liderazgo ausente, que no respalda ni se preocupa por el bienestar de los empleados, intensifica estos efectos, al generar desconfianza e inseguridad, factores clave que contribuyen al agotamiento emocional.

La falta de cohesión y apoyo dentro de los equipos de trabajo también representa un factor crucial. Un entorno desorganizado, donde los empleados no cuentan con la colaboración necesaria ni con el respaldo de sus compañeros, genera presión adicional y un sentimiento de desamparo que agrava aún más el estrés laboral. Los empleados, al no sentirse apoyados, pueden experimentar altos niveles de ansiedad y agotamiento emocional, lo que afecta directamente su rendimiento y su salud mental.

Por lo tanto, los factores organizacionales, estructurales y relacionales dentro de una institución son determinantes en la aparición y el desarrollo del estrés laboral prolongado, el cual tiene un impacto negativo significativo en la salud mental de los empleados.

Es crucial que las organizaciones adopten estrategias que fomenten un ambiente de respeto, claridad, cohesión y apoyo mutuo, y que aseguren la disponibilidad de los recursos necesarios para que los empleados puedan desempeñar su trabajo de manera eficiente y sin sobrecargas emocionales.

Es fundamental reconocer que abordar el estrés laboral y los riesgos psicosociales en la empresa requiere más que solo la implementación de medidas superficiales o aisladas. Si bien acciones como la capacitación en manejo del estrés o la promoción del bienestar emocional son valiosas, estas no serán completamente efectivas si no se realizan mejoras estructurales dentro de la organización.

El problema debe atacarse desde la raíz, lo que implica revisar y optimizar aspectos fundamentales como la claridad en los procesos internos, la equidad en la distribución de la carga laboral, la calidad del liderazgo y la disponibilidad de recursos adecuados para el desempeño eficiente de las tareas.

Sin estos cambios estructurales, cualquier medida adoptada será temporal, ya que no solucionará las causas profundas del problema. Por ello, las medidas no solo deben centrarse en evaluar el cumplimiento de la NOM-035-STPS (Riesgos Psicosociales), sino también en identificar las fallas organizacionales que contribuyen al estrés laboral prolongado y proponer estrategias de mejora sostenibles y efectivas a largo plazo.

Solo a través de estas mejoras estructurales será posible reducir los niveles de estrés y prevenir trastornos psicológicos entre los empleados, promoviendo así un entorno laboral saludable y productivo.

CONCLUSIÓN

El estrés laboral prolongado puede tener efectos negativos significativos en la salud mental de los trabajadores, que incluyen ansiedad, depresión, agotamiento emocional (burnout), trastornos del sueño, disminución de la autoestima, y un incremento en la percepción de incapacidad para afrontar las demandas laborales.

La exposición continua a un entorno estresante deteriora la capacidad de los trabajadores para manejar sus emociones y sus tareas de manera eficiente, lo que, además, afecta su calidad de vida fuera del ámbito laboral.

Estos efectos pueden llevar a una disminución generalizada en la productividad, el rendimiento, y, a largo plazo, al aumento de ausentismo laboral y renunciaciones. El estrés prolongado también está asociado con enfermedades físicas, como problemas cardiovasculares, dolores musculares y trastornos gastrointestinales.

Los factores laborales que contribuyen al estrés laboral prolongado incluyen la falta de claridad en los procesos y objetivos organizacionales, lo que genera incertidumbre y confusión. La falta de respeto entre supervisores y subordinados, y una jerarquía deficiente, impactan negativamente en la moral de los empleados.

La dificultad para colaborar efectivamente con miembros de otros departamentos, la carencia de herramientas y tecnología adecuadas para realizar el trabajo, y la falta de cohesión dentro de los equipos de trabajo, también juegan un papel crucial en la generación de estrés.

Además, la ausencia de respaldo por parte del liderazgo, y la falta de apoyo por parte del grupo, son factores que incrementan la presión y sobrecarga de trabajo, exacerbando los niveles de estrés.

El estrés laboral prolongado tiene una relación directa con la aparición de trastornos mentales en los trabajadores, ya que la exposición constante a un entorno estresante activa mecanismos de respuesta del cuerpo y la mente que, con el tiempo, pueden desbordarse.

El estrés crónico puede desencadenar trastornos de ansiedad, depresión, trastornos del sueño y agotamiento emocional (burnout). Además, el estrés prolongado puede afectar la autoestima y la capacidad de los empleados para gestionar sus emociones, lo que agrava los trastornos mentales. La falta de recursos para hacer frente a las exigencias laborales y el aislamiento emocional que experimentan muchos trabajadores contribuyen a la aparición y agudización de estos trastornos.

REFERENCIAS

- Bielli, A., et al. (2019). Ansiedad y vida cotidiana como blancos farmacológicos en Uruguay. ARTIGO. [HTML]. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2019v31176766>
- Castillo, V., et al. (2021). Ansiedad al aprendizaje en línea: relación con actitud, género, entorno y salud mental en universitarios. RIDU. [HTML]. <https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1284>
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika. [HTML]. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Da Silva, E., et al. (2015). Asociación entre depresión y estrés laboral en profesionales de enfermería de nivel medio. Latino-Am Enfermagem. [PDF]. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/qqv4gTLFBvSxTKmcCrwNM4F/?lang=es&format=pdf>
- González, J. & Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. Revista Publicando, 2(2), 62-77. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/22>
- Greenberg, J. (2020). Comprehensive Stress Management (15° ed). McGraw-Hill Education.
- Guedes, D. & Gaspar, E. (2016). Síndrome de estrés laboral crónico por el trabajo (burnout) en los profesionales de la educación física brasileños. Revista de Psicología del Deporte, 25(2), 253-260. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235146515006.pdf>
- Hernández, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. Research Gate. [PDF]. https://www.researchgate.net/publication/351194779_Ambiente_laboral_Implicaciones_para_la_salud_mental_Work_environment_Implications_for_mental_health
- Houdmont, J. (2014). Workplace health and well-being: The role of policy and practice. International Journal of Workplace Health Management 7(1). https://www.emeraldgroupublishing.com/journal/ijwhm?utm_source=chatgpt.com
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign (2°ed). Vol. 24. Administrative Science Quarterly.
- Lazarus, R. (1966). Psychological Stress and the Coping Process. Mc Graw Hill.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Organización Mundial de la Salud [HTML]. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Quevedo, F. (2011). Medidas de tendencia central y dispersión. Medwave 11(3), 1-6. <https://www.medwave.cl/medios/medwave/marzo2011/1/medwave.2011.03.4934.pdf>
- Rostagno, H. (2005). El ABC del estrés laboral. 123 técnicas prácticas para prevenir el estrés. El Emporio Ediciones.
- Savio, S. (2008). El síndrome del Burn out: un proceso de estrés laboral crónico. Hologramática. Dialnet. [PDF]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2578052>
- Siegrist, J. (2016). Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior. Academic Press.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .