

# Relación entre el estrés y el bienestar laborales en personal de la salud del Ecuador en el contexto del Covid-19<sup>1</sup>

## Relationship between work stress and work well-being in health personnel in Ecuador in Covid-19 context

<https://doi.org/10.15332/22563067.9377>

Artículos

**Olga López-Barrionuevo**

 <http://orcid.org/0000-0002-2687-668X>

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador  
Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Recibido: 14/09/2022

Revisado: 01/01/2023

Aceptado: 12/05/2023

**Álvaro Peralta-Beltrán**

 <http://orcid.org/0000-0003-0839-3518>

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador

**Raúl González-Salas**

 <http://orcid.org/0000-0003-1623-3709>

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador

**Rodrigo Moreta-Herrera<sup>2</sup>**

 [rmoreta@pucesa.edu.ec](mailto:rmoreta@pucesa.edu.ec)

 <http://orcid.org/0000-0003-0134-5927>

Pontificia Universidad Católica del Ecuador  
Universitat de Girona, España

**Marlon Mayorga-Lascano**

 <http://orcid.org/0000-0002-2515-4159>

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

---

<sup>1</sup> Artículo de investigación. 1. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador; 2. Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 3. Universitat de Girona, España

<sup>2</sup> Correspondencia: Rodrigo Moreta-Herrera, Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Av. Manuela Sáenz y Remigio Crespo. Ambato – Ecuador. Email: [rmoreta@pucesa.edu.ec](mailto:rmoreta@pucesa.edu.ec)

Citar como:

López-Barrionuevo, O., Peralta-Beltrán, Álvaro ., González-Salas, R., Moreta-Herrer, R., & Mayorga-Lascano, M. (2023). RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL BIENESTAR LABORAL EN PERSONAL DE LA SALUD DEL ECUADOR EN EL CONTEXTO DEL COVID-19. *Diversitas*, 19(2), 215–228.

<https://doi.org/10.15332/22563067.9377>



## Resumen

**Objetivo:** identificar la relación entre el estrés y el bienestar laborales en una muestra de personal de salud del Distrito 18D04 de Tungurahua en el contexto del Covid-19.

**Metodología:** Estudio descriptivo, cuantitativo, correlacional y de corte transversal por medio de las escalas de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Cuestionario de bienestar laboral General. **Participantes:** 334 profesionales de la salud, clasificados entre hombres (29.3%) y mujeres (70,7%), entre 23 a 63 años (M= 34,7 años) que realizan sus actividades laborales en el Distrito 18D04 de la provincia de Tungurahua.

**Resultados:** Los niveles de estrés laboral son bajos, con una presencia del 9,4% de casos de riesgo. el bienestar laboral es moderado-alto y con un 5,7% de casos de riesgo. El estrés laboral se relaciona de forma moderada y positiva con el factor de Efectos Colaterales (somatización, desgaste y alienación) del bienestar laboral, pero no con el bienestar psicosocial. **Conclusiones:** el estrés laboral covaría con los efectos colaterales del bienestar laboral en la muestra participante.

**Palabras clave:** estrés, bienestar laboral, salud, relación, trabajo.

## Abstract

**Objective:** To identify the relationship between Work Stress and Work Well-being in a sample of health personnel from District 18D04 of Tungurahua in the context of Covid-19.

**Methodology:** Descriptive, quantitative, correlational and cross-sectional study using the Labor Stress scales of the International Labor Organization (ILO) and the General Labor Wellbeing Questionnaire. **Participants:** 334 health professionals, classified between men (29.3%) and women (70.7%), between 23 and 63 years old (M= 34.7 years old) who carry out their work activities in District 18D04 of the province of Tungurahua. **Results:** The levels of Work Stress are low, with a presence of 9.4% of risk cases. Occupational Well-being is moderate-high and with 5.7% of risk cases. Work Stress is moderately and positively related to the Side Effects factor (somatization, exhaustion and alienation) of Work Well-being, but not with Psychosocial Well-being. **Conclusions:** Work Stress covaries with the collateral effects of Work Well-being in the participating sample.

Diversitas

ISSN: 1794-9998 | e-ISSN: 2256-3067 | DOI: <https://doi.org/10.15332/22563067>

Vol. 19 N.º 2 | julio-diciembre de 2023

**Keywords:** stress, occupational well-being, health, relationship, work.

## Introducción

La pandemia derivada del Covid-19 significó una situación de cambio y adaptación en la manera en el que la humanidad funcionó durante las últimas décadas. El desarrollo de la enfermedad desde que inició a finales del 2019 ha dejado tras de sí más de dos millones de muertos y cientos de millones de infectados (Erdem y Lucey, 2021); además de crisis sociales significativas en diversos países del mundo y cuantiosos daños económicos (Barrutia Barreto *et al.*, 2021) e incluso retrocesos en desarrollo social y humano. Lastimosamente, la gestión social y sobre todo sanitaria de la pandemia no alcanzó las expectativas esperadas por la población a nivel mundial y demuestra la dificultad de las sociedades y de los gobiernos de varios países para abordarlo satisfactoriamente (Jorna Calixto *et al.*, 2021). En el caso del Ecuador, debido al contexto de mayor vulnerabilidad económica y social, la situación de la crisis agravó más la condición de afectación del país (Jumbo-Ordóñez *et al.*, 2020).

Uno de los aspectos de interés para la investigación social que se requieren explorar acerca de los efectos del Covid-19 son los que tienen relación con la salud mental (en especial con el estrés) y la respuesta en el trabajo (productividad y bienestar). En el caso de la salud mental, la evidencia señala que existe un aumento de los problemas y dificultades en torno a la salud mental en niños, adolescentes y adultos (Kola, 2020; Moreta-Herrera *et al.*, 2022; Pieh *et al.*, 2021), pues se presentan con más frecuencia sentimientos de desesperanza, dificultades de afrontamiento ante la pérdida y la muerte, nerviosismo, inquietud y agitación corporal, alteraciones del sueño y trastornos mentales (Caycho-Rodríguez *et al.*, 2021; Dong y Bouey, 2020). Tales sentimientos se derivan especialmente de los factores asociados al Covid-19 (miedo, ansiedad, contagio) y el estrés rutinario (Sánchez-Vélez y Moreta-Herrera, 2022a). En el caso de los trastornos mentales, los de mayor prevalencia son los de ansiedad, depresión, consumo de sustancias, somatización, sueño, entre otros (Espada *et al.*, 2021; Huarcaya-Victoria, 2020; Qiu *et al.*, 2020; Wang *et al.*, 2020).

También se registra una particular incidencia del aumento del estrés durante el presente contexto de la pandemia (Boyraz y Shevlin 2020) y de otras condiciones de afectación mental como miedo y ansiedad (Caycho-Rodríguez *et al.*, 2022; Moreta-Herrera *et al.*, 2022b) en distintos grupos poblacionales (Wong *et al.*, 2021), incluido el sector de la salud (Hernández-García *et al.*, 2021). Por esta razón, es necesario su estudio y su análisis, dado que esto termina afectando a las actividades laborales que incluyen la productividad, el rendimiento, el interés y otros (Mafud *et al.*, 2017; Patlán, 2019).

### Estrés y bienestar laborales

El estrés comprende un desequilibrio sustancial entre la demanda de un individuo y la capacidad de respuesta ante esa demanda (García-Herrera *et al.*, 2013); además, surgen síntomas

(psicosociales y físicos) que le dificultan establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos (Pasca y Wagner, 2012). Es decir, se expresa una dificultad del individuo para adaptarse a la situación que requiere de la capacidad y de la facilidad para responder.

En el caso del 'estrés laboral' (EL), este fenómeno surge de la aparición de factores psicosociales de riesgo que afectan con el tiempo a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial de la organización (Moreno y Báez, 2010). De esta manera, se refiere a la reacción psíquica adversa del individuo como producto de la intensa carga y excesiva presión que recibe en su trabajo. Aunque el estrés es una respuesta específica y 'normal' del organismo a una demanda del ambiente externo, se vuelve inadecuado cuando se da una ruptura en el equilibrio entre el proceso de esfuerzo-recompensa (Siegrits *et al.*, 2010) del individuo.

Dentro de esta condición, muchos de los trabajadores en algún momento de su vida laboral sufren de este cuadro. Sin embargo, cabe señalar que los profesionales vinculados a la salud son de los grupos con mayor vulneración ante esta situación (García-Moran y Gil-Lacruz, 2016) que posteriormente afectan al ámbito laboral. Algunas de las causas asignadas al desarrollo de esta condición son: a) problemas ergonómicos, b) ritmo de trabajo, c) horario, d) problemas de rol o función laboral, e) desajustes entre exigencia y competencia laboral, f) sobrecarga, g) poca recompensa y d) oportunidades de desarrollo profesional, problemas de comunicación, maneja en la relación profesional-paciente, entre otros (Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz, 2018).

El estrés laboral en el ámbito del trabajo muestra clara importancia, dada la asociación que guarda con otras variables como la satisfacción laboral (Brattig *et al.*, 2014; Gavilanes-Gavilanes y Moreta-Herrera, 2020), el desempeño laboral (Kim y Han, 2017) y la productividad (Yi y Chan, 2017) e incluso condiciones de salud laboral como el síndrome de burnout (Kim, 2020). Sin embargo, dadas las necesidades laborales actuales, hoy las organizaciones tienen más interés en el desempeño de los colaboradores basado en aspectos subjetivos como felicidad, salud mental y bienestar laboral (Benavides *et al.*, 2018), pues permiten una mejor gestión de los recursos de prevención y tratamiento de enfermedades laborales y mejora la productividad, rendimiento y la calidad de vida de los trabajadores (Diener *et al.*, 2003), por lo que la incidencia que tiene el estrés laboral en estos aspectos es relevante.

En este aspecto, el bienestar de los trabajadores es un área de estudio notable para comprender el trabajo y los efectos que tiene dentro de una organización. Existen varias miradas del bienestar desde aspectos individuales como el bienestar individual donde se analiza la percepción que tiene el individuo de su satisfacción y deseo de crecimiento (Diener, Oishi y Lucas, 2003; Moreta-Herrera *et al.*, 2021; Seligman, 2003; Yáñez-Ramos y Moreta-Herrera, 2020), así como una percepción más amplia e integral que supera las percepciones y se complementa con condiciones específicas otorgadas por un contexto determinado (como las condiciones de trabajo en un entorno laboral) (Restrepo Escobar y López Velázquez, 2013).

En este aspecto, el bienestar laboral (BL) resulta del grado óptimo entre la satisfacción del trabajador (percepción individual) y las condiciones adquiridas en el trabajo que le permiten sentirse cómodo y operativo para desempeñar sus actividades laborales (González y Bousoño, 1996; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016). Para Blanch *et al.* (2010), el BL se compone tanto por el bienestar psicosocial que comprende la afectividad, las expectativas individuales y las competencias laborales del trabajador, así como de los efectos colaterales derivados del trabajo (desgaste, alienación y somatización). Con ello se establece la integración de aspectos como el lugar de trabajo, los riesgos a los que está sometido el individuo, la organización del trabajo, las relaciones interpersonales y las capacidades de los individuos (Suomaa *et al.*, 2011) y permiten una visión más integral de este fenómeno.

Atender el BL de los trabajadores es un elemento ineludible en el proceso de gestión organizacional, dado que no sólo tiene que ver con el cuidado a la integridad física y psicológica de los trabajadores, sino que también se relaciona con los criterios de rendimiento y rentabilidad organizacional (Echevarría Alicea y Santiago Ortega, 2017). Así mismo, de autoeficacia y cumplimiento de metas organizacionales (Mafud *et al.*, 2017), gestión de las emociones y manejo de los procesos de atención y comunicación (Acosta, 2020). Aunque estos aspectos son relevantes, los estudios que analizan los niveles de presencia del BL en los grupos de trabajo (incluido el personal de salud) no existen en demasía. Sin embargo, se rescata el trabajo de Evaristo-Chiyong y otros (2022) en personal de salud en América Latina durante el Covid-19 que señalan la presencia de Bienestar Psicosocial es moderada y de efectos colaterales, aunque es bajo se encuentra en niveles de riesgo.

Tanto el estrés laboral como el bienestar del trabajador resultan ser variables de análisis fundamental en la investigación sobre el trabajo (y más aún en personal de la salud y en el contexto del Covid-19). La evidencia señala de la relación que guardan entre sí estas variables (Essens y Lepeley, 2018; Mafud *et al.*, 2017; Millán *et al.*, 2017; Thoma *et al.*, 2021) en distintos grupos de trabajadores. Sin embargo, información específica muestra que esta relación en personal de salud es limitada y escasa (aunque destaca el trabajo de Blanco y otros [2018]), lo cual vuelve relevante la necesidad de profundizar en esta particularidad.

Esta necesidad se fundamenta, por una parte, por el nivel de estrés laboral en este tipo de profesionales, pues suele ser elevado (Charos *et al.*, 2017; Matyushkina *et al.*, 2020), dado que los niveles de bienestar laboral pueden verse implicado y a su vez en las actividades que se desempeñan (Gómez-Baya *et al.*, 2018). Mientras que, por otra parte, los efectos laborales actuales ocasionados por la atención de la pandemia evidencian que los profesionales de la salud se encuentran mucho más presionados y afectados a nivel psíquico que otros grupos (Kriakous *et al.*, 2021; Lázaro-Pérez *et al.*, 2020; Ruíz-Fernández *et al.*, 2020). A esto se debe agregar que en el contexto del Ecuador tampoco existen estudios similares, lo cual vuelve necesario tanto para la investigación organizacional como para el desarrollo de propuestas de solución a futuro el explorar en la probable relación existente entre estas variables de interés.

### **Objetivos e hipótesis**

Tras el análisis respectivo, se establecen como objetivos de la investigación: a) Establecer la relación existente entre el estrés y el bienestar laborales en el personal de salud del Distrito 18D04. Para los fines de contraste de los resultados, se hipotetiza que: Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar la laboral ( $H_1$ ).

### **Metodología**

#### **Diseño**

Para llevar a cabo la presente investigación, se realizará un estudio de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal (Ato *et al.*, 2013), con la finalidad de obtener información de la relación entre el bienestar y el estrés laboral en los profesionales de Salud del Distrito 18D04 de la provincia de Tungurahua.

#### **Participantes**

Los participantes comprenden 334 trabajadores del distrito de salud 18D-04 de la provincia de Tungurahua, Ecuador. Sobre la distribución por género, el 29,3% corresponde a hombres y el 70,7% a mujeres. En cuanto a la identificación étnica, el 96,7% son mestizos, mientras que el 3,3% restante corresponden a blancos, indígenas y afroecuatorianos. Acerca de las edades, estas fluctúan entre los 23 a 63 años ( $M= 34,7$  años;  $DT= 8,9$ ).

Además, con respecto a las actividades laborales, incluyen al personal de salud operativo (médicos, enfermeras, odontólogos, psicólogos, auxiliares y otros). En este aspecto, el 85,6% de la muestra se dedican a actividades operativas, mientras que el 7,2% restante como servicio de salud de apoyo y el 7,2% con actividades administrativas y operativas. Con respecto a las condiciones laborales, el 78,4% tienen su modalidad de trabajo bajo nombramiento, el 9% bajo nombramiento provisional y el 12,6% con contrato temporal. Finalmente, los años de servicio fluctúan entre los 0 y 39 años de servicio ( $M= 6,4$  años;  $DT= 5,78$ ).

#### **Instrumentos**

**Cuestionario de bienestar laboral general** (CBLG, Blanch *et al.*, 2010). Es una escala, que se enfoca en la percepción del bienestar laboral de los trabajadores. Este cuestionario incluye una dimensión de bienestar psicosocial (afectos, competencias y expectativas) constituida por 42 ítems y otra de dimensión de efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación) compuesta de 13 ítems. Todas las preguntas se responden en escalas Likert de 7 opciones. Acerca de las propiedades psicométricas de la escala, esta cuenta con una elevada fiabilidad con un valor de  $\alpha= .97$ .

**Cuestionario de estrés laboral de la OIT** (Aguilar *et al.*, 2007). Encargada de identificar la presencia de estrés laboral en trabajadores. Consta de 25 ítems que permiten valorar los estresores laborales

enfocándose en diversos aspectos tales como: las condiciones ambientales de trabajo, los factores intrínsecos del puesto y temporales, los estilos de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, las nuevas tecnologías, la estructura organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional. Las preguntas de la escala se responden por medio de una escala Likert de siete opciones, en el que 1 equivale a 'nunca' y 7 a 'siempre'. Acerca de las propiedades psicométricas, la escala cuenta con un valor de  $\alpha = .92$ , que es equivalente a fiabilidad de consistencia interna alta.

## Resultados

### Análisis descriptivo

En la Tabla 1 se observa que las dimensiones del estrés laboral reportan una presencia de estrés de tipo moderada baja. La dimensión de mayor incidencia corresponde a las de Estructura y Tecnología, mientras que las de menor incidencia comprenden a las de Falta de Cohesión y Territorio. En general, el nivel de estrés laboral es bajo (2,24/7 puntos). Finalmente, el 9,4% de los participantes puede considerarse como personal de riesgo de estrés laboral elevado, dado que acumulan puntuaciones que evidencian una presencia frecuente y generalizada de factores causantes de estrés.

**Tabla 1.**

**Análisis descriptivo del estrés laboral**

<i>Variables</i>	<i>M</i>	<i>M<sub>p</sub></i>	<i>DE</i>	<i>g<sub>1</sub></i>	<i>g<sub>2</sub></i>
Clima	9.17	2.30	4.76	1.50	2.37
Estructura	9.53	2.38	5.08	1.38	2.06
Territorio	6.24	2.08	3.50	1.60	2.97
Tecnología	7.10	2.37	4.06	1.46	2.08
Influencia del líder	8.94	2.24	5.56	1.55	2.11
Falta de Cohesión	8.63	2.16	5.13	1.59	2.48
Respaldo del Grupo	6.50	2.17	3.94	1.49	2.13
Estrés laboral	56.10	2.24	29.90	1.55	2.67

Nota: *M*: Media aritmética; *DE*: Desviación Estándar; *g<sub>1</sub>*: Asimetría; *g<sub>2</sub>*: Curtosis

Por otra parte, en la Tabla 2 se observan los resultados de la presencia de bienestar laboral entre los participantes. En lo que respecta al Bienestar Psicosocial se evidencia a través de las medias ponderadas que esta es moderada alta (5,44/7 puntos), es decir, los participantes del estudio gozan de una percepción de bienestar adecuada; aunque el 3,9% de los participantes cuentan con valores de riesgo por bajo nivel de bienestar psicosocial. En cambio, a nivel de efectos colaterales, los resultados son bajos (2,53/7 puntos), es decir que la presencia de problemas somáticos o de agotamiento extremo es poco usual; sin embargo, existe un 5,7% de participantes con efectos colaterales altos en condición de riesgo. Con estos datos se permite considerar que el bienestar laboral en general es adecuado entre el personal de salud.

**Tabla 2.**

**Análisis descriptivo del bienestar laboral**

<i>Variables</i>	<i>M</i>	<i>M<sub>p</sub></i>	<i>DE.</i>	<i>g<sub>1</sub></i>	<i>g<sub>2</sub></i>
Bienestar Psicosocial	228.55	5.44	53.06	-0.55	-0.62
Efectos colaterales	32.95	2.53	18.77	1.08	0.45

Nota: *M*: Media aritmética; *DE*: Desviación Estándar; *g<sub>1</sub>*: Asimetría; *g<sub>2</sub>*: Curtosis

**Análisis de correlación**

La Tabla 3 muestra el análisis de relaciones existentes entre el EL y el BL. En el mismo se observa que las dimensiones de Estructura Organizacional y Falta de Cohesión presentan una relación baja y negativa con el BP; mientras que, de manera global, el EL se correlaciona con el BP en sentido negativo con una intensidad baja. Por otra parte, se observan relaciones positivas moderadas (estructura, territorio y tecnología) y positivas bajas (clima, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo) con los EC. De manera global, hay una relación moderada y positiva entre el EL y los efectos colaterales del BP.

Finalmente, se observa una relación negativa y baja entre los componentes internos del BP como son los efectos colaterales y el bienestar psicosocial.

**Tabla 3.**

**Análisis de correlación entre el estrés laboral y el bienestar laboral**

<i>Variables</i>	<i>Cl.</i>	<i>Es.</i>	<i>Te.</i>	<i>Tec.</i>	<i>IL</i>	<i>FC</i>	<i>RG</i>	<i>Estrés</i>	<i>BPS</i>	<i>EC</i>
Clima	1	.89**	.82**	.86**	.83**	.89**	.87**	.95**	-.15**	.39**
Estructura		1	.85**	.90**	.80**	.87**	.85**	.94**	-.21**	.44**

## Relación entre estrés y bienestar laboral en personal de la salud

Territorio	1	.84**	.81**	.83**	.85**	.91**	-.17**	.41**
Tecnología		1	.81**	.83**	.82**	.93**	-.17**	.45**
Influencia del líder			1	.85**	.83**	.91**	-.15**	.33**
Falta de Cohesión				1	.92**	.95**	-.22**	.39**
Respaldo del Grupo					1	.94**	-.18**	.34**
<hr/>								
Estrés laboral						1	-.20**	.42**
<hr/>								
Bienestar Psicosocial							1	-.21**
<hr/>								
Efectos colaterales								1
<hr/>								

Nota: Cl.: Clima; Es.: Estructura; Te.: Territorio; Tec.: Tecnología; IL: Influencia del líder; FC: Falta de Cohesión; RG: Respaldo del Grupo; EL: Estrés laboral; BPS: Bienestar Psicosocial; EC: Efectos colaterales; BLG: Bienestar Laboral

## Discusión

El objetivo del estudio es conocer el estado actual del EL y el BL, así como establecer la relación entre las mismas en una muestra representativa del personal de salud del Distrito 18D04 del Ecuador.

En el análisis descriptivo del EL (ver Tabla 1), se encontró que las mayores fuentes generadoras de estrés se encuentran en los aspectos asociados a la estructura organizacional y al uso y manejo de la tecnología como los elementos más representativos. En sentido general, la carga existente de EL en la muestra es baja, aunque destaca que aproximadamente el 10% de los participantes presentan indicadores de EL muy elevados y que probablemente requiere supervisión y asistencia específica. Estos hallazgos en el estudio permiten evidenciar cierta similitud con estudios preliminares en otros contextos (Boyras y Shevlin *et al.*, 2020; Mafud, Arocena y Moreno, 2017; Sánchez-Vélez y Moreta-Herrera, 2022; Patlán, 2019) asociados a la pandemia del Covid-19 e incluido en el personal de salud (Wong *et al.*, 2021). Sin embargo, en el personal de salud del Ecuador no se encuentran estudios referenciales con los cuales contrastar. Estos hallazgos son pioneros, pues evidencian la vulnerabilidad de este sector laboral incluso antes de la pandemia (García-Moran y Gil-Lacruz, 2016) y con probables repercusiones en el contexto de la postpandemia.

Con respecto a los indicadores de BL (ver Tabla 2), la presencia de criterios de bienestar psicosocial (afectividad, competencias y expectativas) se encuentran en un nivel moderado alto; mientras que los niveles de efectos colaterales (síntomas somáticos, desgaste y alienación) son

bajos. Los casos de riesgo con puntuaciones extremas rondan entre el 4% aproximadamente para el Bienestar Psicosocial y el 6% aproximadamente para los efectos colaterales. La síntesis de estos análisis permite identificar una presencia moderada de bienestar laboral en el personal de salud evaluado. Es decir, su rendimiento no es plenamente óptimo, cuando en este sentido sí debería serlo. El nivel de BL refleja a diferencia de otros análisis pre-pandemia (Yáñez-Ramos y Moreta-Herrera, 2020) que este se ha visto en alguna medida afectado, dado que su rendimiento es menor. Mientras que concuerda con resultados similares durante la pandemia en los países de América Latina (Evarsto-Chiyong *et al.*, 2022). Esto señala el aparente impacto de este evento en el desempeño del personal de salud del Ecuador y de otros países.

Finalmente, en la Tabla 3 se observa el análisis de relación entre el EL y el BL. Los componentes de Estructura Organizacional y Falta de Cohesión, así como el EL en general presentan relaciones negativas y de intensidad baja con el factor de Bienestar Psicosocial; mientras que existe relación de intensidad moderada y positiva del EL en general, así como de los componentes internos con el factor de Efectos Colaterales del BL. Es decir, que el estrés tiene principalmente una correspondencia con el aumento de somatización, desgaste y alienación entre los trabajadores, que, con los aspectos de clima organizacional, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo del grupo del BL. En este aspecto, estos resultados concuerdan con estudios anteriores que señalan la relación que guardan estas variables entre sí (Essens y Lepeley, 2018; Mafud *et al.*, 2017; Millán *et al.*, 2017; Thoma *et al.*, 2021). En especial sobre todo con la relación que guarda el EL con el malestar que genera sintomatología psicológica (Pasca y Wagner, 2012), que de hecho afectan al desenvolvimiento natural del desempeño en la organización (Moreno y Báez, 2010).

Entre las implicaciones del estudio, cabe señalar sobre la presencia significativa de estrés, así como de disminución del bienestar laboral en el personal de salud durante el tiempo que se presentó la pandemia del Covid-19 del Ecuador. Esto es relevante dado que la investigación sobre la temática es aún escasa, en especial en profesionales de la salud dentro de la región. Además, con esto se aporta al estado del arte y al desarrollo de estas líneas de investigación. Hay que considerar que incluso se observa un porcentaje significativo de casos (en especial asociado al estrés) que presentan situaciones de riesgo y que pueden afectar tanto al contexto de la salud mental como al laboral y social, por lo que se requiere considerar estos resultados para generar propuestas de intervención y en especial de prevención del EL para no afectar los criterios de calidad laboral subjetiva como la percepción de bienestar en el trabajo.

Finalmente, en referencia a la revisión anterior de la literatura, se confirma la relación entre el EL y el BL lo cual se plantea en una muestra de estudio limitada como lo son los profesionales de salud y del Ecuador. Sin embargo, este estudio además aporta con información sobre el área del BL en el que más impacta el estrés, el cual corresponde a los efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación). El estrés afecta moderadamente en la configuración de síntomas y de malestar psicológico de los trabajadores, pero no presenta correspondencia significativa (dado que es leve) con la estructura organizacional donde se asientan los criterios de calidad de vida laboral.

Este hallazgo previamente no ha sido identificado por estudios similares, por lo que estos resultados son pioneros para tener una mejor comprensión del estrés y su impacto en la calidad de vida laboral y del bienestar.

### **Limitaciones y recomendaciones a futuro**

Una limitación del estudio a considerar es que se desarrolló en personal de salud que laboró en el contexto de la pandemia del Covid-19 en el Ecuador, sin reflexionar sobre otros grupos de trabajo que también contribuyeron significativamente durante este tiempo de pandemia como cuerpos de seguridad, educadores, obreros y otros. De este modo, estos resultados no pueden ser generalizables a otros contextos a menos que se incluyan otros grupos de trabajo a futuro para mejorar las estimaciones de los hallazgos.

### **Referencias**

- Acosta, A. (2020). Competencias emocionales para el bienestar laboral y el desempeño de enfermeras en la atención a pacientes con COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 36, e4193.
- Aguilar, S., Serrano, M. y Moreno, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), 7-10.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>.
- Barrutia Barreto, I., Silva Marchan, H. y Sánchez Sánchez, R. (2021). Consecuencias económicas y sociales de la inamovilidad humana bajo COVID-19: caso de estudio Perú. *Lecturas de economía*, 94, 285-303. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n94a34439>
- Benavides, F., Delclós, J. y Serra, C. (2018). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 32, 377-380.
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.
- Blanco-Donoso, L., Carmona-Cobo, I., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez de la Pinta, M., Almeida, E., y Garrosa, E. (2018). Estrés y bienestar en profesionales de enfermería intensiva dentro del ámbito de la donación y el trasplante de órganos: una propuesta desde la psicología de la salud ocupacional. *Medicina y seguridad del trabajo*, 64(252), 244-262.
- Boyraz, G. y Legros, D. (2020). Coronavirus disease (COVID-19) and traumatic stress: probable risk factors and correlates of posttraumatic stress disorder. *Journal of Loss and Trauma*, 25(6-7), 503-522. <https://doi.org/10.1080/15325024.2020.1763556>
- Brattig, B., Schablon, A., Nienhaus, A. y Peters, C. (2014). Occupational accident and disease claims, work-related stress and job satisfaction of physiotherapists. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9(1), 1-13.
- Caycho-Rodríguez, T., Valencia, P. D., Vilca, L. W., Cervigni, M., Gallegos, M., Martino, P., . . . Burgos Videla, C. (2021). Cross-cultural measurement invariance of the fear of COVID-19 scale in seven Latin American countries. *Death Studies*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/07481187.2021.1879318>

- Charos, D., Kolypera, V., Lazaridou, E., Andriopoulou, M., Vivilaki, V., y Livanis, E. (2017). The impact of occupational stress on health care professionals during the financial crisis. *Arch. Hell. Med*, 34, 467-475.
- Diener, E., Oishi, S. y Lucas, R. (Annual Review of Psychology). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. 2003, 54, 403-425.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Dong, L. y Bouey, J. (2020). Public Mental Health Crisis during COVID-19 Pandemic, China. *Emerging Infectious Diseases*, 26(7), 1616–1618.
- Echevarría Alicea, K. y Santiago Ortega, R. (2017). Percepción Del Bienestar Laboral De Los Empleados: Estudio Comparativo Según Su Género. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 10(2), 17-27.  
<https://doi.org/10.3201/eid2607.202407>
- Erdem, H. y Lucey, D. (2021). Healthcare worker infections and deaths due to COVID-19: A survey from 37 nations and a call for WHO to post national data on their website. *International Journal of Infectious Diseases*, 102, 239.241. <https://doi.org/10.1016%2Fj.ijid.2020.10.064>
- Espada, J., Orgilés, M., Piqueras, J. y Morales, A. (2021). Las Buenas Prácticas en la Atención Psicológica Infanto-juvenil ante el COVID-19. *Psychosocial Intervention*, 27(1), 109–113.  
<https://doi.org/10.5093/A2020A14>
- Essens, P. y Lepeley, M. T. (2018). Wellbeing@ work: Is buffering stress enough? En *Wellbeing for Sustainability in the Global Workplace* (págs. 76-84). Routledge.
- Evaristo-Chiyong, T., Mattos-Vela, M., Agudelo-Suárez, A., Armas-Vega, A., Cuevas-González, J., Díaz-Reissner, C., . . . Romero-Uzcátegui, Y. (2022). General Labor Well-Being in Latin American Dentists during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 6317.
- García-Herrero, S., Mariscalá, M., Gutiérrez, J. y Ritzel, D. (2013). Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social. *Accident Analysis and Prevention*, 57, 114 -123.
- García-Moran, M. y Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 19, 11-30.
- Gavilanes-Gavilanes, J. y Moreta-Herrera, R. (2020). Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. *Psicodebate*, 20(2), 7-19.  
<http://dx.doi.org/10.18682/pd.v20i2.1875>.
- Gómez-Baya, D., Lucia-Casademunt, A. y Salinas-Pérez, J. (2018). Gender differences in psychological well-being and health problems among European health professionals: Analysis of psychological basic needs and job satisfaction. *International journal of environmental research and public health*, 15(7), 1474.
- González, P. y Bousoño, M. (1996). Evaluación de calidad de vida. *Psiquiatría*, V(6), 47-54.
- Hernández-García, F., Gómez, O., González-Velázquez, V., Pedraza-Rodríguez, E., Zamora-Fung, R. y Herrera, L. (2021). Perceived stress by students of the medical sciences in Cuba toward the COVID-19 pandemic: results of an online survey. *Revista Colombiana de Psiquiatría*.  
<https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.02.011>
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 37, 327-334.  
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>

- Jorna Calixto, A., Véliz Martínez, P., Vidal Ledo, M. y Véliz Jorna, A. (2021). Gestión de los riesgos sanitarios en el enfrentamiento a la COVID-19 en Cuba. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46, e2696.
- Jumbo Ordóñez, D., Campuzano Vásquez, J., Vega Jaramillo, F. y Luna Romero, Á. (2020). Crisis económicas y Covid-19 en Ecuador: impacto en las exportaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 103-110. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.326>
- Kim, J. (2020). Emotional labor strategies, stress, and burnout among hospital nurses: a path analysis. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 105-112.
- Kim, S. y Han, J. (2017). Clinical nurses' job stress, emotional labor, nursing performance, and burnout in comprehensive nursing care service wards and general wards. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(3), 336-345.
- Kola, L. (2020). Global mental health and COVID-19. *The Lancet Psychiatry*, 7(8), 655-657. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30235-2](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30235-2)
- Kriakous, S., Elliott, K., Lamers, C. y Owen, R. (2021). The effectiveness of mindfulness-based stress reduction on the psychological functioning of healthcare professionals: A systematic review. *Mindfulness*, 12(1), 1-28.
- Lázaro-Pérez, C., Martínez-López, J., Gómez-Galán, J. y López-Meneses, E. (2020). Anxiety about the risk of death of their patients in health professionals in Spain: Analysis at the peak of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5938.
- Mafud, J., Arocena, F. y Moreno, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y salud*, 27(1), 71-78.
- Matyushkina, E., Roy, A., Rakhmanina, A. y Kholmogorova, A. (2020). Occupational stress and burnout among healthcare professionals. *Journal of Modern Foreign Psychology*, 9(1), 39-49.
- Millán, A., Calvanese, N. y D'Aubeterre, M. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), 195-218.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Moreta-Herrera, R., López-Calle, C., Caycho-Rodríguez, T., Cabezas Guerra, C., Gallegos, M., Cervigni, M., . . . Calandra, M. (2022). Is it possible to find a bifactor structure in the Fear of COVID-19 Scale (FCV-19S)? Psychometric evidence in an Ecuadorian sample. *Death Studies*, 46(9), 2226-2236. <https://doi.org/10.1080/07481187.2021.1914240>
- Moreta-Herrera, R., Reyes-Valenzuela, C., Villagrán, L., Gaibor-González, I. y López-Castro, J. (2021). Estructura factorial del Cuestionario Bienestar Psicológico de Ryff en una muestra de universitarios ecuatorianos. *Revista de psicología (Santiago)*, 30(1), 32-43.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra: OIT.
- Pasca, R. y Wagner, S. (2012). Occupational stress, mental health and satisfaction in the canadian multicultural workplace. *Soc Indic Res*, 109(3), 377-393.
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
- Pieh, C. y Budimir, S. D. (2021). Mental health during COVID-19 lockdown in the United Kingdom. *Psychosomatic medicine*, 83(4), 328-337. <https://doi.org/10.1097/PSY.0000000000000871>
- Qiu, J., Shen, B., Zhao, M., Wang, Z., Xie, B. y Xu, Y. (2020). A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the COVID-19 epidemic: implications and policy recommendations. *General Psychiatric*, 33(2), e100213. <https://doi.org/10.1136%2Fgpsych-2020-100213>

- Restrepo Escobar, F. y López Velásquez, A. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesionales universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 55-63. <https://doi.org/10.25100/cdea.v29i49.64>
- Ruiz-Fernández, M., Ramos-Pichardo, J., Ibáñez-Masero, O., Cabrera-Troya, J., Carmona-Rega, M., y Ortega-Galán, Á. (2020). Compassion fatigue, burnout, compassion satisfaction and perceived stress in healthcare professionals during the COVID-19 health crisis in Spain. *Journal of clinical nursing*, 29(21-22), 4321-4330.
- Sánchez-Vélez, H. y Moreta-Herrera, R. (2022). Miedo y Ansiedad al Covid-19, estrés y percepción de salud. Modelo de predicción en pacientes hospitalarios de atención primaria del Ecuador. *Anales de Psicología*, 38(3), 439-447. <https://doi.org/10.6018/analesps.489761>
- Sarsosa-Prowesk, K. y Charria-Ortiz, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44-52.
- Seligman, M. E. (2003). *La auténtica felicidad*. Vergara.
- Shevlin, M., McBride, O., Murphy, J., Miller, J., Hartman, T., Levita, L., . . . Bentall, R. (2020). Anxiety, depression, traumatic stress and COVID-19-related anxiety in the UK general population during the COVID-19 pandemic. *British Journal of Psychology Open*, 6, 6. <https://doi.org/10.1192/bjo.2020.109>
- Siegrist, J., Shackelton, R., Link, C., Marceau, L., Knesebeck, O. y McKinlay, J. (2010). Work stress of primary care physicians in the US, UK and German health care systems. *Social Science y Medicine*, 71(2), 298-304.
- Suomaa, L., Yrjänheikki, E., Savolainen, H. y Jo-kiluoma, H. (2011). Excellence in risk assessment and well-being at work. *Healthy workplaces*, 12, 22-23.
- Thoma, M., Bernays, F., Eising, C., Pfluger, V., y Rohner, S. (2021). Health, stress, and well-being in Swiss adult survivors of child welfare practices and child labor: Investigating the mediating role of socio-economic factors. *Child Abuse y Neglect*, 111, 104769.
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. y Ho, R. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International journal of environmental research and public health*, 17(5), 1729. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>
- Wong, A., Kim, S., Kim, J. y Han, H. (2021). How the COVID-19 pandemic affected hotel Employee stress: Employee perceptions of occupational stressors and their consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102798.
- Yáñez-Ramos, D. y Moreta-Herrera, C. R. (2020). Relación del bienestar psicológico, subjetivo y laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(2), 99-111. <https://doi.org/10.29059/rpcc.20201215-119>
- Yi, W. y Chan, A. P. (2017). International journal of environmental research and public health. *Effects of heat stress on construction labor productivity in Hong Kong: a case study of rebar workers*, 14(9), 1055.