

RELACIÓN ENTRE LA AUTOEFICACIA PERCIBIDA Y EL ESTRÉS LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE UNA EMPRESA DE ALIMENTOS

Yesica Lorena Estrada Chica

Resumen

En la actualidad, la salud laboral y su abordaje integral son temas de importancia global gracias a la formulación de nuevas reglamentaciones y avances teóricos que ponen de manifiesto las implicaciones sociales y económicas que, para cualquier país y tejido empresarial, pueden traer las enfermedades derivadas de las condiciones de trabajos, sean estas de orden físico o psicosocial. Por esto, el objetivo de este estudio es evaluar la relación entre la autoeficacia percibida y el estrés laboral en una empresa de alimentos de la Dorada, Caldas en Colombia. En este estudio se implementa un diseño cuantitativo, no experimental y de corte descriptivo-correlacional que se sustentó en la aplicación de la "Escala de Autoeficacia General" (EAG) para identificar los niveles de autoeficacia y del "Cuestionario para la Evaluación del Estrés" que está incluido en la Batería de Medición de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, en el total de empleados de la empresa de alimentos. A través del estudio se encontraron en 19 empleados niveles óptimos de autoeficacia percibida y, respecto al estrés, 18 empleados presentaron niveles bajos de estrés. Se encontró además una relación negativa entre la autoeficacia percibida y los niveles de estrés. En términos prácticos se entrevé que el reto de la organización es mantener las situaciones protectoras que garanticen la estabilidad y salud de su personal del talento humano, de tal modo de mantener los niveles de autoeficacia para que no se disparen los niveles de estrés en sus empleados.

Palabras claves: autoeficacia percibida, estrés laboral, pequeña empresa, sector alimentos.

Abstract

Currently, occupational health and its integral approach are issues of global importance thanks to the formulation of new regulations and theoretical advances that highlight the social and economic implications that, for any country, can bring diseases derived from working conditions, whether physical or psychosocial. Therefore, this study evaluates the relationship between perceived self-efficacy and work stress in a food company in La Dorada, Caldas, Colombia. In this study a quantitative, non-experimental, and descriptive-correlational design was implemented, based on the application of the "General Self-Efficacy Scale" (EAG) to identify the levels of self-efficacy and the "Questionnaire for the Evaluation of Stress" included in the Psychosocial Risk Measurement Battery of the Ministry of Social Protection, in the total number of employees of the food company. Through the study, 19 employees were found to have optimal levels of perceived self-efficacy and, with respect to stress, 18 employees presented low levels of stress. A negative relationship was also found between perceived self-efficacy and stress levels. In practical terms, the challenge for the organization is to maintain the protective situations that guarantee the stability and health of its human talent personnel, to maintain the levels of self-efficacy and not to increase the stress levels of its employees.

Keywords: perceived self-efficacy, work stress, small business, food sector.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el tema de la salud laboral y su abordaje integral se ha tornado en uno de gran importancia global (Monsey et al., 2023). Esto gracias a la formulación de nuevas reglamentaciones y avances teóricos que ponen de manifiesto las implicaciones sociales y económicas que, para cualquier país, puede traer las enfermedades derivadas de las condiciones de trabajos, sean estas de orden físico o psicosocial. Al respecto, la Organización Mundial de la

Salud (OMS, 2022) expone que el concepto de salud es uno de carácter integral que abarca las esferas física, mental y social, considerando al ser humano desde un enfoque bio-psico-social.

En paralelo, dicha organización (OMS, 2021) ha concebido, respecto a la salud mental, múltiples factores, tanto individuales como colectivos y estructurales que, juntos, pueden proteger o socavar la misma. En consecuencia, factores psicológicos y biológicos individuales, como la exposición a circunstancias sociales, económicas, geopolíticas y ambientales desfavorables (pobreza, desempleo, violencia, desigualdad y degradación medioambiental, por nombrar algunas), juegan un papel fundamental en la generación de afecciones en dicha dimensión vital.

Partiendo del binomio Hombre-Trabajo de Londoño y Arcila (2013), sin dejar de lado el hecho de que este es comprendido por una diversidad de esferas, el bienestar laboral se convierte en un asunto necesario cuando de salud mental y calidad de vida laboral se habla. Ríos y Giménez (1989) definen esta última como “el grado en el que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano” (p. 327).

La anterior definición pone de manifiesto la necesidad de que, al abordar el bienestar laboral, se recurra necesariamente a su condición objetiva y subjetiva, entendiendo la primera como aquella derivada de las condiciones materiales y físicas que pueden generar o no bienestar. La segunda, por su parte, se relaciona con la percepción que construyen las personas sobre su realidad laboral, basados en elementos como lo son los horarios, el salario, la salud, las condiciones ambientales, la seguridad laboral o el ritmo de trabajo (Segurado & Agulló, 2002).

A esto se ancla un concepto de vital importancia, el cd factor psicosocial. Este es entendido por Villalobos (2004) como aquella condición o conjunto de condiciones que vive y experimenta una persona en cuanto se relaciona con su medio circundante, con el trabajo y con la sociedad que

lo rodea. Sin embargo, la autora señala que dicho factor no se constituye un riesgo como tal hasta el instante en que pasa de ser algo potencialmente benéfico a algo potencialmente nocivo para el bienestar del individuo o grupo de individuos, desequilibrando su relación con el entorno.

Otro de los conceptos a tener claridad es el de percepción de la eficacia o autoeficacia percibida, estudiada desde la década de los 70 por Albert Bandura, quien la definió como los juicios que cada persona realiza sobre sus capacidades y con base en los cuales organizará y ejecutará sus actos, de modo que le permitan alcanzar el rendimiento deseado en la labor a emprender (Quijano & Navarro, 2012). En este sentido, se entiende que la autoeficacia no tiene una relación objetiva con la eficacia real del empleado ni con el cumplimiento que éste obtenga de las metas organizacionales que se le propongan, sino con una percepción subjetiva construida por el trabajador sobre su eficacia. El efecto modulador que estos factores protectores producen sobre el bienestar laboral y la forma como el empleado afronta ciertas situaciones que pudieran considerarse como generadoras de estrés han sido ampliamente discutidos en la literatura científica.

No obstante, para Bandura (como se citó en Quijano & Navarro, 2012), “las creencias del individuo sobre sus competencias y capacidades funcionan como un conjunto de determinantes próximos de sus conductas, de sus patrones de pensamiento y de las reacciones emocionales que experimenta ante las situaciones difíciles” (p. 338). Sin embargo, tal como asegura el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España (2000), similar a como ocurre con la resiliencia, “ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones” (p. 1). Solo el estrés ha sido identificado como una reacción común en el instante en que las condiciones psicosociales son percibidas como adversas.

El estrés trae consigo problemáticas a nivel anímico como lo son la desmotivación, la frustración, dificultades para concentrarse, dolores de cabeza y musculares, problemas de sueño,

digestivos, de apetito, temor, preocupación, ritmo cardíaco acelerado, dificultades para respirar y muchos otros (Organización Mundial de la Salud, 2023). Es así como, de forma consecuente al acelerado ritmo de vida que lleva la humanidad actualmente, los niveles de estrés se han incrementado exponencialmente, convirtiendo a esta afectación como una de importancia global, un problema de salud pública (Montayre et al., 2023).

Con todo ello, en Colombia, a partir de la resolución 2646 de 2008, se manifiesta la necesidad de prestar una mayor atención a los factores psicosociales de riesgo laboral; ello a partir de la identificación de causas de enfermedad que no guardaban relación alguna con las condiciones físicas de los laborantes, razón suficiente para generar una mayor preocupación por parte del gobierno, las organizaciones y otros actores involucrados, sobre los efectos causados por las condiciones psicosociales en la salud de los trabajadores. No obstante, en Colombia es relativamente reciente (menos de 10 años) si se compara con otros países iberoamericanos como España, en la cual dicha reglamentación data de 1995 desde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En consecuencia, se ha manifestado la presencia de vacíos teóricos, prácticos y legislativos sobre la comprensión y abordaje de los factores psicosociales de riesgo, haciendo necesaria su indagación permanente para que la salud laboral pueda ser valorada en todas sus dimensiones. Así, si bien se encuentra algunos avances investigativos, estos aún no son suficientes en algunos sectores o PYMES (pequeñas y medianas empresas) debido a que muchas de estas no cuentan con datos sistematizados y técnicas de análisis apropiadas que les permitan diagnosticar, evaluar e intervenir los factores psicosociales de riesgo (Casagrande & Dallago, 2022).

Esta realidad vincula a todas las empresas, puesto que no es el número de empleados el que condiciona la aparición de enfermedades de origen laboral, sino las características particulares de

cada labor, como lo son las demandas físicas y mentales, la claridad en el rol y la definición del cargo, el clima de seguridad, la forma como se percibe la equidad y cómo se retribuye, la demanda emocional, la calidad de la relación con el jefe (Londoño, 2015), entre otros factores internos y externos (autoestima y equilibrio emocional), que componen el clima y la cultura organizacional, influyendo de una u otra forma en la salud laboral de los integrantes.

En este orden de ideas, es necesario diagnosticar cuáles son esos riesgos a los que están expuestos, así como el reconocimiento de aquellos factores que influyen positiva o negativamente para así tener elementos de juicio que posibiliten la toma de decisiones, orientadas a la reducción de riesgos y fortalecimiento de factores protectores –como el liderazgo, el apoyo y las relaciones sociales– (Beltrán, 2014) en el marco del bienestar laboral. Por todo lo anterior, el presente estudio pretende evaluar la relación entre la autoeficacia percibida y el estrés laboral de 20 empleados de una empresa de alimentos de La Dorada, Caldas.

REFERENTE TEÓRICO

Autopercepción

La autopercepción puede entenderse como un proceso cognitivo que implica la evaluación de las características personales, las habilidades, los comportamientos, las competencias y las actitudes propias (Robins & Trzesniewski, 2005). Este proceso puede influir en la forma en que una persona se ve a sí misma, así como en su comportamiento y en sus decisiones (Bandura, 1997). En el entorno organizacional, la autopercepción puede ser un factor clave en el desempeño de los empleados, dado que puede afectar su autoeficacia, su autoconcepto y su autoestima (Gist & Mitchell, 1992).

La autoeficacia se refiere a la creencia de una persona en su capacidad para realizar una tarea específica, mientras que el autoconcepto se relaciona con la imagen que una persona tiene de

sí misma en términos de sus habilidades y características personales (Morf & Rhodewalt, 2001). La autoestima, por su parte, es la evaluación general que una persona hace de sí misma en términos de su valor y su competencia (Rosenberg, 1965).

La autopercepción de los empleados puede verse influenciada por diversos factores, tales como la experiencia previa, la retroalimentación recibida por sus pares o superiores, las comparaciones sociales, el ambiente laboral, el clima y la cultura organizacional (Brockner, 1988). Por ejemplo, si un empleado recibe retroalimentación positiva por su supervisor, sobre su desempeño en una tarea, es posible que aumente su autoeficacia y su autoconcepto (Montayre et al., 2023). Por el contrario, si un empleado percibe que sus habilidades y competencias son inferiores a las de sus compañeros, es posible que disminuya su autoestima y su autoconcepto.

En síntesis, la autopercepción es un proceso cognitivo que puede tener un impacto significativo en el desempeño de los empleados en el entorno organizacional (Casagrande & Dagallo, 2023). La forma en que los empleados se perciben a sí mismos en términos de sus habilidades, características personales y valor puede influir en su autoeficacia, su autoconcepto y su autoestima y, por lo tanto, en su comportamiento y en sus decisiones en el trabajo.

Estrés

El estrés es una respuesta fisiológica y psicológica que se produce cuando una persona se enfrenta a una demanda o situación que excede sus recursos y habilidades para afrontarla (Lazarus & Folkman, 1984). En el entorno laboral, el estrés puede ser una experiencia común debido a la naturaleza de las tareas, la presión de los plazos y la interacción social (Selye, 1956).

En el entorno organizacional, dicha variable puede ser de dos tipos: eustrés y distrés. El eustrés, establecido como estrés positivo, se refiere a un nivel de estrés que es manejable y puede tener efectos positivos en el desempeño de una persona (Hobfoll, 1989). Por ejemplo, un cierto

nivel de estrés puede motivar a un empleado a trabajar más duro y a aumentar su productividad. Por otro lado, el distrés, de naturaleza negativa, se refiere a un nivel de estrés que es excesivo y puede tener efectos negativos en la salud y el desempeño de una persona (Lazarus y Folkman, 1984). Por ejemplo, un nivel excesivo de estrés puede provocar ansiedad, depresión y agotamiento dentro del trabajo.

El estrés en el entorno laboral puede ser provocado por factores como: la carga de trabajo, los plazos ajustados, la falta de autonomía, la falta de apoyo social y la falta de recursos (Karasek & Theorell, 1990). Adicionalmente, puede ser provocado por la falta de equilibrio entre la vida laboral y la vida personal (Greenhaus & Beutell, 1985), pudiendo tener efectos negativos en la salud y el bienestar de los empleados, lo que en últimas afecta de forma negativa su desempeño laboral (Selye, 1956). Lo relevante del estrés es que en exceso puede provocar problemas de salud física, tales como enfermedades cardiovasculares y trastornos digestivos, así como problemas de salud mental como la ansiedad y la depresión (Lazarus & Folkman, 1984). En el contexto organización, el estrés puede activar un aumento de la rotación laboral, una disminución de la productividad y un descenso de la satisfacción laboral (Hobfoll, 1989). Por ello es importante que los entornos organizacionales provoquen la aparición de recursos que mitiguen la presencia del estrés negativo en los empleados.

Factores Psicosociales

Los factores psicosociales en el entorno laboral se refieren a aquellos aspectos del trabajo y del ambiente que pueden afectar la salud, el bienestar y el desempeño de los empleados (Cox & Griffiths, 1995). Estos factores incluyen aspectos como la cultura organizacional, el clima laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación, la carga de trabajo, la autonomía y el apoyo social.

La cultura organizacional se refiere a los valores, normas y creencias compartidos por los empleados de una organización (Schein, 2010). Una cultura organizacional saludable y positiva puede promover un ambiente de trabajo agradable, el trabajo en equipo y la colaboración, lo que puede tener un impacto positivo en la salud, el bienestar y el desempeño de los empleados (Cox & Griffiths, 1995). En contraste, una cultura organizacional tóxica y negativa puede promover la competencia, el individualismo y la falta de confianza, lo que puede tener un impacto negativo en la salud, el bienestar y el desempeño de los empleados (Casagrande & Dagallo, 2023).

El clima laboral se entiende como aquella percepción que los empleados tienen de su ambiente de trabajo (Schneider et al., 2013). Un clima laboral positivo promueve la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso de los empleados, lo que genera un mejoramiento de los resultados de desempeño a nivel individual y colectivo (Cox & Griffiths, 1995). Contrariamente, un clima laboral negativo puede promover la hostilidad, la tensión y el conflicto, lo que puede tener un impacto negativo en la experiencia vital del sujeto.

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Con todo ello, se puede esclarecer la relación entre la autopercepción, el estrés y los factores psicosociales en el entorno organizacional puede ser compleja y multifacética. Por un lado, la autopercepción de los empleados puede influir en su percepción acerca de los factores psicosociales presentes en el contexto laboral. Esto, a su vez, puede afectar su nivel de estrés. Por otro lado, los factores psicosociales en el entorno laboral pueden influir en la autopercepción de los empleados de sí mismo y en sus niveles de estrés.

En términos de la influencia de la autopercepción en la percepción de los factores psicosociales y el nivel de estrés, los empleados que tienen una alta autoestima y una actitud positiva hacia sí mismos pueden ser más resistentes al estrés relacionado con el trabajo (Lazarus y

Folkman, 1984). Además, los empleados que tienen una percepción positiva de su entorno laboral y de sus relaciones interpersonales pueden tener un menor nivel de estrés relacionado con el trabajo (Cox & Griffiths, 1995). Adicionalmente, los empleados que tienen una baja autoestima o una percepción negativa de su entorno pueden experimentar un mayor nivel de estrés relacionado con el trabajo.

Luego, en términos de la influencia de los factores psicosociales en la autopercepción y el nivel de estrés de los empleados, aquellos que trabajan en un ambiente laboral positivo y saludable pueden tener una percepción más positiva de sí mismos y experimentar un menor nivel de estrés relacionado con el trabajo (Schwarzer & Hallum, 2008; Lynn & Arthur, 2007; Doménech, 2006; Duque et al., 2016; García-Sánchez & Noguera-Vergé, 2019; Gonzáles & Jiménez, 2018; Mejía-Rentería et al., 2018; Pardo & León, 2017). Por el contrario, aquellos empleados que trabajan en un ambiente laboral negativo pueden tener una percepción poco positiva de sí mismos y experimentar un mayor nivel de estrés en su vida cotidiana. Lo anterior permite formular la hipótesis siguiente:

***Hipótesis:** La autopercepción se relaciona de forma negativa en el estrés laboral.*

METODOLOGÍA

Tipo

La presente investigación se ejecutó con base en un diseño cuantitativo, no experimental, de corte descriptivo–relacional, en la medida que, en un primer momento, se evaluaron las variables (autoeficacia y estrés) tal como se dan en su contexto, sin ser manipuladas (Hernández et al., 2018), siguiendo el interés por indagar el estado de cada variable en un grupo de laborantes de una empresa de alimentos ubicada en Caldas para que, en un segundo momento, con los datos obtenidos, se estableció el grado de asociación que exista entre las variables del contexto. Este es

un contexto clave para realizar la evaluación señalada entre autopercepción y estrés, por dos aspectos: (1) es una iniciativa no realizada en la empresa; (2) la empresa ha crecido en materia de cliente, lo que ha puesto sus empleados en condiciones de mayor exigencia profesional y competitiva.

Participantes

20 empleados de una empresa de alimentos de la ciudad de Dorada, Caldas, que conforman el total de la población de estudio. Se encontró un balance entre los participantes en términos de género, pues 11 son hombres y 9 mujeres. Por ende, ningún género dominante. Adicionalmente, todos los empleados llevan trabajando en la empresa entre 4 y 6 años, y son personas que tienen edades entre los 30 y 43 años. Esto indica que se encuentran en una fase de etapa productiva en su vida. La empresa lleva 20 años de operación en la región del Magdalena Medio, atendiendo una cartera de cerca de 250 clientes en 8 municipios. Su producto principal son las bebidas no alcohólicas.

Procedimiento

Se solicitó autorización a los directivos de la empresa para el desarrollo de la investigación, argumentando la importancia que tiene el reconocer la autopercepción en sus laborantes para así detectar posibles problemáticas que puedan estar afectando la calidad de vida y desempeño laboral. Posteriormente, se planificó la aplicación de los instrumentos en los trabajadores de la organización. El proceso tuvo una duración promedio de 30 minutos, llevándose a cabo de manera presencial a través de formatos impresos. Luego, se elaboró un directorio de datos en Excel para facilitar la interpretación de datos y su posterior análisis en el Software SPSS (versión 26). Las encuestas se realizaron entre marzo 15 y abril 5 de 2023.

Instrumentos y operacionalización de las variables

Se acudió al uso de pruebas estandarizadas en formato cuestionario para la recolección de la información; el primero de estos instrumentos fue la “Escala de Autoeficacia General” (EAG) de Schwarzer y Jerusalem (1993), el cual está conformado, en su revisión de 1981, por 10 reactivos tipo Likert, cuyos puntajes mínimos y máximos oscilan entre 10 y 40, respectivamente. El rango de puntuación es de 1 a 4, en el que cada número corresponde a los enunciados: Incorrecto (1), Apenas cierto (2), Más bien cierto (3) y Cierto (4). Un mayor puntaje indica una mayor autoeficacia general percibida (Cid, Orellana y Barriga, 2010).

Para la medición de los niveles de estrés, se empleó el “Cuestionario para la Evaluación de Estrés” que se encuentra en la Batería de Medición de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2010) que, si bien no es considerado como un riesgo estrictamente de orden psicosocial, fue construido por este ministerio como un valor agregado de la propuesta de medición de dicho tipo de riesgos. Dicho cuestionario consta de 31 ítems tipo Likert distribuidos según categorías de síntomas: Fisiológicos (8), de comportamiento social (4), intelectuales y laborales (10) y psicoemocionales (9). La tarea del evaluado corresponde a marcar la opción que más refleja la forma en que se presentan los síntomas que allí se exponen en los últimos 3 meses.

Análisis de datos

Para la evaluación de la hipótesis de investigación, se acudió al Coeficiente de correlación de Pearson, prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. A través de este método es posible relacionar las puntuaciones producto de la medición de una primera variable con las puntuaciones obtenidas de la medición de una segunda. Adicionalmente, se evaluó la confiabilidad de ambos instrumentos a través del Alpha de Cronbach, utilizando el SPSS (versión 26).

Aspectos éticos del proceso

Se empleó durante el proceso el consentimiento informado por el cual los participantes dieron su respectiva autorización para hacer parte del proyecto. El manejo de los datos recolectados fue confidencial y se emplearon con fines netamente académicos pleno conocimiento de los participantes.

RESULTADOS

Frente a los niveles de autoeficacia percibida por la muestra en cuestión, las puntuaciones obtenidas en la EAG fueron las siguientes: puntaje 23, obtenido por 1 persona (n= 1), puntaje 29 (n= 1), 30 (n= 1), 31 (n= 2), 32 (n= 1), 33 (n= 2), 34 (n= 2), 35 (n= 2), 37 (n= 2), 38 (n= 2), 39 (n= 3) y 40 (n= 1), para el total de la muestra n= 20. A nivel descriptivo se aprecia que la media fue de 34, lo cual indica un nivel alto de autoeficacia percibida; si se analizan los resultados por bloques de puntuación, se puede determinar que, de los 20 laborantes, 17 personas demuestran un nivel alto, 2 personas niveles medios y una niveles muy altos.

Frente a los niveles de estrés, los resultados se dieron así: puntaje 4 (n= 1), puntaje 7 (n= 2), 8 (n= 1), 9 (n= 1), 11 (n= 1), 14 (n= 1), 15 (n= 2), 19 (n= 1), 21 (n= 1), 22 (n= 1), 23 (n= 2), 24 (n= 2), 36 (n= 1), 39 (n= 1), 50 (n= 1) y 56 (n= 1). A nivel descriptivo, 5% de la muestra obtuvo un nivel de estrés laboral muy bajo, en tanto el 20% obtuvo niveles de estrés bajos, otro 20% obtuvo niveles medios, 25% niveles altos y 30% (la mayor parte de la muestra, n= 6), obtuvieron niveles muy altos de estrés.

Ahora bien, a nivel correlacional, se encontró, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, una correlación de tipo negativa, lo cual es indicativo de que, a mayores niveles de autoeficacia percibida por los laborantes, mayor es el efecto protector frente al estrés laboral percibido. El coeficiente de correlación fue de -0,45, significativo al 99%. Es importante destacar que la escala para autoeficacia alcanzó un Alpha de Cronbach de 0,73 y la escala para estrés

alcanzó un Alpha de Cronbach de 0,78. Esto implica que ambos constructos, de acuerdo con los datos obtenidos del estudio, alcanzaron validez convergente.

DISCUSIÓN

Los factores psicosociales están presentes en todos los entornos laborales; algunos de ellos se comportan como protectores, ya que potencializan el desempeño del trabajador, mientras que otros actúan de manera negativa generando impedimentos en las personas para desarrollar sus labores de manera exitosa e, incluso, acarreando problemas de salud que pueden impactar otras dimensiones de la condición humana. Sin embargo, es evidente que las revisiones conceptuales en torno a este tema sugieren que dichos factores psicosociales no impactan de la misma manera a todo el grupo poblacional, pues las subjetividades influyen significativamente en las interpretaciones del entorno organizacional (ambiente y cultura organizacional).

Respecto a ello, estudios han concluido que, en efecto, la autoeficacia percibida es un factor protector frente al estrés (Schwarzer & Hallum, 2008; Lynn & Arthur, J., 2007; Doménech, 2006; Duque et al., 2016; García-Sánchez & Noguera-Vergé, 2019; Gonzáles & Jiménez, 2018; Mejía-Rentería et al., 2018; Pardo & León, 2017). Esto ocurre, según los autores, debido a que la convicción de estar a la altura de los desafíos que plantea la tarea que se tiene, sea desde el rol de estudiante, de paciente o de laborante, sumado a la sensación de poseer los recursos tanto cognitivos, sociales y emocionales para resolverlo, constituyen una suerte de reductor del potencial efecto negativo del estrés (siendo una de las consecuencias más estudiada el *Burnout* o síndrome del quemado), permitiendo un desempeño adecuado y un manejo efectivo de la ansiedad (Fernández, 2008).

Por otro lado, múltiples estudios no han podido concluir una relación estadísticamente significativa o no obtuvieron resultados concluyentes del papel protector de esta sobre el estrés y

síndrome de burnout (Sánchez et al., 2006; Taris & Schreurs, 2009; Chesak, 2018; Johnson et al., 2014). Otros autores como Herrera et al. (2009) argumentan que poseer una autoeficacia alta está asociada de forma estadísticamente significativa con el sexo (mayor en hombres), el nivel de instrucción (mayor en aquellos con estudios universitarios completos frente a incompletos y bachilleres) y los años de experiencia laboral (entre 2 y 12 años), más no con la edad en sí, resultados similares a los encontrados por Castillo et al. (2015).

En ese sentido, se entiende que existen factores intrapersonales, tales como la autoeficacia, resiliencia, optimismo, apoyo social, autocuidado, inteligencia emocional, flexibilidad cognitiva, autocontrol y la adaptabilidad (Bandura, 1997; Seligman, 1998; Connor & Davidson, 2003; Luthans et al., 2007) que permiten a las personas afrontar determinadas situaciones de manera distinta, de ahí que un sujeto se afecta en mayor o menor proporción que otro frente a un mismo hecho. Por ello, se buscó analizar en la empresa Alimentos Dorada, la relación entre autoeficacia percibida y el estrés laboral. Según los resultados obtenidos, se evidencia que la percepción positiva de 19 trabajadores de esta organización, en relación con sus capacidades y la forma en cómo las ponen al servicio de la empresa, aumenta su seguridad y los protege frente a la aparición del estrés laboral.

Este hallazgo sugiere la importancia del autoconocimiento de las capacidades de los colaboradores puesto que, a través del ejercicio de reconocerse a sí mismo, es posible blindarse de situaciones que puedan afectar la salud de las personas, principalmente en la esfera psicológica; así, tal como afirma Navarro y Quijano (2012), “los juicios que el individuo construye subjetivamente, sobre lo que hace y el valor que tiene para la organización, influyen sobre los factores de riesgo, reduciendo su impacto negativo” (p. 338).

No obstante, se detectó un caso particular el cual, a pesar de percibir una alta autoeficacia de sus tareas y capacidades, este experimenta episodios de estrés considerables. Este hecho, según la teoría citada, es comprensible, pues la autoeficacia no necesariamente garantiza la protección y estabilidad del trabajador, dado que existen otros factores del entorno que también pueden influenciar (exceso de trabajo, falta de control, ambigüedad en el rol, relaciones laborales negativas, exposición a situaciones traumáticas o falta de recursos). De acuerdo con Bandura (citado por Quijano & Navarro, 2012), es posible que el individuo posea las habilidades necesarias y el sentido de eficacia personal para desarrollar un buen rendimiento, pero que no obtenga éste ni lo desarrolle por falta de incentivos de la situación por ausencia de recursos adecuados o por limitaciones externas (p. 339).

A partir de ello emerge la importancia de comprender el rol de los líderes empresariales en la consolidación de espacios óptimos para la ejecución de la tarea de sus laborantes, además de otro tipo de incentivos que propicien las situaciones apropiadas para el desarrollo personal y del entorno organizativo, tal como lo pueden ser la generación de programas de capacitación y desarrollo (Barrick et al., 2013), generar ambientes de trabajo saludables (Houdmont et al., 2012), implementar la flexibilidad laboral (Allen et al., 2013) y retroalimentar y reconocer el buen desempeño de los laborantes (Gagne & Deci, 2005), aspectos anclados a una comunicación asertiva de todos los roles que conforman la empresa y que, además, aumentan las oportunidades de ascenso y mejoran la cultura organizacional (Schein, 2010).

Además, cuando la autoeficacia de un colaborador no es acorde a los objetivos misionales empresariales, deben existir mecanismos de identificación de estas realidades concretas, a través de los cuales se inicia un proceso de anclaje del proyecto de vida con las condiciones y posibilidades que puede ofrecer la empresa. Sobre este aspecto, existen estudios que han obtenido

resultados positivos mediante la aplicación de escalas de motivación en los procesos de selección (Tett et al., 1991; Morgeson et al., 2007; Ployhart & Holtz, 2008; Ones & Dilchert, 2012).

Implicaciones de nivel práctico y limitaciones del estudio

Se encontró que, de los 20 trabajadores de la empresa estudiada, 19 mostraron niveles óptimos de autoeficacia percibida y 18 obtuvieron bajos niveles de estrés, evidenciando que, a mayor autoeficacia, menor presencia de estrés, cumpliendo con la hipótesis de trabajo planteada y validando la correlación entre variables encontrada. Además, si bien la persona que puntúo más bajo en la escala no obtuvo un puntaje bajo o muy bajo, es un caso que requiere atención por parte de la organización para evitar riesgos futuros. Partiendo de ello, el reto de las organizaciones es potenciar las situaciones protectoras que garanticen la estabilidad y salud de su personal, donde el fortalecimiento del ejercicio de conocerse a sí mismo y la búsqueda de metodologías para que las personas aumenten sus niveles de autoeficacia frente a la tarea, debe convertirse en una apuesta de las áreas de gestión del talento humano, en sintonía con las demás dependencias que conforman la empresa.

Este panorama propone que no son suficientes las evaluaciones de desempeño basadas únicamente en indicadores previamente establecidos, las cuales en muchas ocasiones son ajenas al sentir de los trabajadores. Es importante que cada caso se maneje de forma diferente y que, si bien la homogenización de las pruebas de desempeño es una realidad, estas deben incluir aspectos intrapersonales de cada sujeto. Así mismo, es menester comprender que, si una persona cumple satisfactoriamente con su tarea, ello no significa que esta sienta plenitud frente a sus funciones ni tampoco garantiza la ausencia de niveles de estrés.

Por esta razón, el ejercicio de conocer la autoeficacia del empleado puede arrojar información relevante frente a sus sentires con el fin de fortalecer esta área del sujeto (si es el caso). Todo ello haría parte de un ejercicio de humanización proveniente de las áreas de talento humano, en el que el punto de partida es el ser y no los indicadores destinados a la evaluación de resultados. De este modo, se ratifica una vez más la importancia de las percepciones subjetivas del trabajador y los mecanismos para transformar las sensaciones negativas de la autoeficacia en positivas, lo que podría convertirse en un gran logro organizacional que estimule la salud de los trabajadores, la excelencia empresarial, la estabilidad, y la retención del personal. Por último, como los datos en este estudio se obtuvieron de forma transversa, los resultados no deben abordarse desde una perspectiva causal. Adicionalmente, los resultados son específicamente para el contexto de la empresa analizada, pese a que la evaluación a favor de la hipótesis permite incrementar la confianza que existe sobre la relación negativa entre la autoconfianza y el estrés. Por último, se invita a replicar este estudio en otras empresas de la región.

Referencias

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of Management Review*, 38(1), 132-153. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0479>

- Beltrán, A. D. (2014). *Factores Psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España durante el periodo 2002-2012* [Tesis de Maestría]. Universidad del Rosario. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/8886>
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory, and practice*. Lexington Books.
- Casagrande, S., & Dallago, B. (2022). To Be, or Not to Be: The Role of Self-Perception in European Countries' Performance Assessment. *Sustainability*, *14*(20), 13404. <https://doi.org/10.3390/su142013404>
- Castillo, I Y., Oozco, J. C. y Alvis, E. L. (2015). Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. *Revista de la Universidad Industrial de Santander, Salud*, *47*(2), 187-192. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-08072015000200010&script=sci_abstract&tlng=es
- Chesak, S. S. (2018). Self-efficacy and burnout in speech-language pathologists. *American Journal of Speech-Language Pathology*, *27*(3), 977-986.
- Cid H, P., Orellana Y, A. y Barriga, O. (2010). Validación de la escala de autoeficacia general en Chile. *Revista Médica de Chile*, *138*(5), 551-557. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872010000500004
- Connor, K. M. & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, *18*(2), 76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>

- Cox, T., & Griffiths, A. (1995). The nature and measurement of work-related stress: Theory and practice. In J. Langan-Fox & C. L. Cooper (Eds.), *Occupational stress: Issues and developments* (pp. 7-33). Taylor & Francis.
- Doménech, F. B. (2009). Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: A structural equation approach. *Educational Psychology*, 29(1), 45-68. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/232914991_Self-efficacy_school_resources_job_stressors_and_burnout_among_Spanish_primary_and_secondary_school_teachers_A_structural_equation_approach
- Duque, A., Vargas, C. y García, J. (2016). Autoeficacia, afrontamiento y estrés en estudiantes universitarios colombianos. *Revista Colombiana de Psicología*, 25(2), 235-249
- Fernández, M. A. (2008). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: tres estudios fácticos. *Ciencia y Trabajo*, (30), 120-125. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/44204834_Burnout_Autoeficacia_y_Estres_en_Maestros_Peruanos_Tres_Estudios_Facticos_Burnout_Self-efficacy_and_Stress_in_Peruvian_Teachers_Three_Factual_Studies
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- García-Sánchez, J. N. y Noguera-Vergé, C. (2019). Autoeficacia, apoyo social y estrés en profesionales de la salud de Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 48(3), 173-181.

- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of management review*, *17*(2), 183-211. <https://doi.org/10.5465/amr.1992.4279563>
- González, M. C. y Jiménez, J. M. (2018). Relación entre autoeficacia y estrés académico en estudiantes universitarios colombianos. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, *15*(36), 69-77.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, *10*(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Herrera, M., Zamora, M. & Ivonne, B. (2009). Autoeficacia general percibida en un grupo de empleados de LUZ. *Encuentro Educativo*, *16*(2), 217-230. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/encuentro/article/download/5657/5647/>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, *44*(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Houdmont, J., Kerr, R., Randall, R. & Cox, T. (2012). Promoting workplace psychological wellbeing: Developing an emotionally intelligent workplace training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, *17*(2), 246-258.
- Johnson, S. K., Knobloch-Westerwick, S. & Westerwick, A. (2014). The role of self-efficacy in media multitasking and well-being. *Journal of Media Psychology: Theories, Methods, and Applications*, *26*(1), 1-11.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

Ley 31 de 1995. De prevención de Riesgos Laborales. 8 de noviembre de 1995. Boletín Oficial del Estado No. 269. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Londoño, M. E. (2015). Influencia de los factores Psicosociales en la Salud percibida, el Burnout y compromiso del Personal. *ORP Journal*, (4), 2-12. Recuperado de: <https://www.orpjournal.com/index.php/ORPjournal/article/view/34>

Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.

Lynn, R. & Arthur, J. (2007). Character education in schools and the education of teachers. *Journal of Moral Education*, 36(1), 79-92. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/238397739_Character_education_in_schools_and_the_education_of_teachers

Mejía-Rentería, J. C., Gómez-Restrepo, C. y Pineda, D. A. (2018). Estrés y autoeficacia en pacientes con trastornos afectivos de Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 47(4), 239-246.

Ministerio de Salud y Protección Social (2011). Batería de instrumentos que sirve para identificar el factor de riesgo psicosocial de los trabajadores colombianos. 22 de febrero de 2011. B.P. No. 033. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaev aluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>

- Ministerio del trabajo y asuntos sociales de España (2003). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación*.
https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf
- Montayre, J., Knaggs, G., Harris, C., Li, W., Tang, L. M., de Almeida Neto, A., & Antoniou, M. (2023). What interventions and programs are available to support older nurses in the workplace? A literature review of available evidence. *International Journal of Nursing Studies*, 104446. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104446>
- Morf, C. C. & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological inquiry*, 12(4), 177-196.
https://doi.org/10.1207/s15327965pli1204_1
- Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K. & Schmitt, N. (2007). Are we getting fooled again? Coming to terms with limitations in the use of personality tests for personnel selection. *Personnel Psychology*, 60(4), 1029-1049.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00100.x>
- Ones, D. S. & Dilchert, S. (2012). How special are the Big Five? Personality and leadership research in the military. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 460-478.
- Organización Mundial de la Salud (4 de abril 2021). *Boletín virtual de salud mental del adolescente*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health>

Organización Mundial de la Salud (5 de agosto 2022). *Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama general.*
<https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>

Pardo, A. y León, A. (2017). Autoeficacia, estrés y apoyo social en pacientes con enfermedad renal crónica en Colombia. *Revista de Psicología y Salud*, 27(2), 147-154.

Ployhart, R. E. & Holtz, B. C. (2008). The diversity–validity dilemma: Strategies for reducing racioethnic and sex subgroup differences and adverse impact in selection. *Personnel Psychology*, 61(1), 153-172. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00109.x>

Quijano, S. D. y Navarro, J. C. (2012). La autoeficacia y la motivación en el trabajo. *Apuntes de psicología*, 10(1-3), 337-349. Recuperado de:
<https://core.ac.uk/download/pdf/190375272.pdf>

Resolución 2646 de 2008. Por el cual se establecen disposiciones y que se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de julio de 2008. <https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social>

Ríos, M. F. y Giménez, L. (1988). *Criterios para definir la calidad de vida laboral* [Conferencia]. 1er Congreso Iberoamericano y 3º Nacional de Psicología del trabajo y de las Organizaciones. Madrid

- Robins, R. W., & Trzesniewski, K. H. (2005). Self-esteem development across the lifespan. *Current directions in psychological science*, 14(3), 158-162. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2005.00353.x>
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Sáenz, H. L., Arcila, M. P. R. (2013). *Manual de introducción a la teoría de desarrollo humano y organizacional, fundamentada en la sinergia motivacional y la productividad*. Manizales: Universidad de Manizales.
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Sánchez, S. S., Guillén, C. L. & León, J. M. (2006). La autoeficacia percibida en el afrontamiento de riesgos laborales psicosociales como variable moduladora del Burnout. *Ansiedad y estrés*, 12(2-3), 495-504. <https://psycnet.apa.org/record/2009-05721-028>
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Books.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). Honoken, John Wiley & Sons.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., Mayer, D. M., Saltz, J. L. & Niles-Jolly, K. (2013). Understanding organization-customer links in service settings. *Academy of management journal*, 56(6), 1719-1722. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.1017>

Schwarzer, R. (2008). *Spanish Adaptation of the General Self-Efficacy Scale*. Consultado el 17 de febrero de 2023. Recuperado de: <http://userpage.fu-berlin.de/~health/spanscal.htm>

Schwarzer, R. & Hallum, S. (2008). Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses. *Applied Psychology*, 57(1), 152-171. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>

Segurado, A. T. y Agulló, E. T. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. <https://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>

Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.

Taris, T. W., & Schreurs, P. J. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress*, 23(2), 120-136. <https://doi.org/10.1080/02678370903072555>

Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742. Recuperado de: <https://www.semanticscholar.org/paper/PERSONALITY-MEASURES-AS-PREDICTORS-OF-JOB-A-REVIEW-Tett-Jackson/15ab91c84936b1b45f9905eff4768a3e5b8ba236>

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores de psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y trabajo*, 6(14), 197-201. Recuperado de: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-420807>

World Health Organization (2023). *Stress* [consulted in february 22 of 2023].

<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>