

EVALUACION RIESGOS LABORALES

El estrés y su relación con el absentismo laboral

Stress and its relationship with work absenteeism

José Javier Miranda Mayo

Doctor por la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia) en el Programa de Doctorado en Análisis de Problemas Sociales. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-1407-3118>.
javiermirma@hotmail.com

RESUMEN

Este artículo nos introduce en el estrés, en su concepto, en sus causas, su impacto en el absentismo y como reducirlo. Además, en el artículo, se desarrolla un estudio de investigación de una encuesta realizada a 200 trabajadores, empleando el cuestionario de la escala de estrés laboral de la OIT/OMS y datos de absentismo de los participantes. Del análisis de este estudio se desprende que existe una relación positiva entre estrés laboral y días de absentismo. Los empleados más estresados presentaron un mayor nivel de absentismo que los empleados menos estresados, además se apreciaron diferencias de niveles de estrés en cuanto a género y en cuanto al puesto ocupado.

Palabras clave: Estrés laboral; absentismo; ausentismo; salud mental; salud laboral.

ABSTRACT

This article introduces us to stress, its concept, its causes, its impact on absenteeism and how to reduce it. Furthermore, in the article, a research study is developed of a survey carried out with 200 workers, using the ILO/WHO work stress scale questionnaire and absenteeism data from the participants. From the analysis of this study it is clear that there is a positive relationship between work stress and days of absenteeism. The most stressed employees presented a higher level of absenteeism than the less stressed employees, and differences in stress levels were also observed in terms of gender and position held.

Key Words: Work stress; absenteeism; absenteeism from work; mental health; occupational health.

Recibido: 08/01/2024 Revisado: 13/02/2024 Aceptado: 27/02/2024 Publicado: 01/04/2024

Cómo citar este artículo:

Mayo, J. J. M., (2024). El estrés y su relación con el absentismo laboral. *Evaluación de Riesgos Laborales*, (7),
<https://www.evaluacionderiesgoslaborales.com/noticia.php?idnot=36>

Introducción

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2022), el estrés relacionado con el trabajo ha cobrado gran importancia porque puede provocar consecuencias negativas para los trabajadores y las organizaciones. El estrés es una condición caracterizada por reacciones físicas, emocionales o conductuales resultantes de demandas laborales que exceden las capacidades o recursos del trabajador. La tendencia actual es de aumento del estrés en el ámbito laboral y esto tiene resultados negativos tanto para los empleados como para las empresas (Goh, Pfeffer y Zenios, 2015).

Conforme al Informe del Observatorio Europeo de Riesgos del año 2009, el estrés relacionado con el trabajo representó en Europa entre el 50 y el 60% del total de días de trabajo perdidos, siendo el estrés y la ansiedad las principales causas (OIT, 2016).

El estrés laboral puede dañar la salud y aumentar los problemas mentales, así como empeorar condiciones crónicas del estado de ánimo como la depresión y la ansiedad. En general, el estrés laboral afecta la salud física y mental de los empleados, así como su productividad y compromiso en el trabajo. Según EU-OSHA, el estrés relacionado con el trabajo puede provocar la pérdida del empleo, un aumento de los costes empresariales y una reducción de la productividad. Por lo tanto, es importante comprender el impacto del estrés en el lugar de trabajo y su relación con el absentismo para poder implementar estrategias para reducir el estrés y mejorar las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo. En este sentido, el objetivo principal de este artículo es explorar la importancia del conocimiento psicológico en la percepción del estrés laboral y su relación con el absentismo.

Concepto de estrés laboral y sus efectos psicológicos

El estrés laboral se puede definir como reacciones físicas y psicológicas a situaciones estresantes en el lugar de trabajo. Esto puede deberse a trabajar demasiado, falta de energía en el trabajo, falta de apoyo de la gente, etc. Este tipo de estrés puede provocar efectos psicológicos como agotamiento emocional, depresión, ansiedad y estado de ánimo deprimido. Tal como lo define McEwen (2000), es *“un estado mental que surge ante una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo, y resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual”* (p. 173).

El criterio técnico 104/2021¹, sobre *“actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales”* distingue, citando como referencia al Instituto Nacional de Seguridad y

¹ Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales de 13 de abril de 2021 de la dirección del organismo estatal inspección de trabajo y seguridad social del ministerio de trabajo y economía social, con código de verificación PTF-91a9-6f45-628f-014f-8d1e-48da-c653-8d50 en portal web <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

Salud en el Trabajo (INSST), entre factores psicosociales, factores de riesgo psicosociales y riesgos psicosociales.

Los factores psicosociales los define como *"condiciones de trabajo (Art. 4.7.d) LPRL) o características del mismo relacionadas 'con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo' . En función de cómo estén diseñados, las condiciones de trabajo o factores psicosociales pueden afectar positiva o negativamente a los trabajadores, convirtiéndose en este último caso en factores de riesgo psicosocial."*

En consecuencia, los factores de riesgo psicosocial son *"las condiciones de trabajo (factores psicosociales) que, por una configuración deficiente o un diseño inadecuado, presentan la probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador"*.

Finalmente indica que los riesgos psicosociales son *"aquellos hechos, acontecimientos, situaciones o estados que son consecuencia de la organización del trabajo y tienen una alta probabilidad de afectar negativamente a la salud del trabajador"* . Dice además que *"los más reconocidos son, entre otros, el estrés, la violencia y el acoso en el trabajo."*

Para explicar lo anterior, cita como ejemplo práctico: *"La carga de trabajo es un 'factor psicosocial' que está siempre presente en todos los puestos de trabajo. Si la carga es excesiva o muy reducida se convierte en un 'factor de riesgo psicosocial' que puede dar lugar probablemente a un 'riesgo psicosocial' como es el estrés laboral"*.

En este criterio técnico, se describen los conceptos básicos de:

- Estrés laboral: citando a la Comisión Europea, como *"conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación"*.
- Burnout: como *"estado de estrés crónico que se caracteriza por la falta de realización personal en el trabajo, el agotamiento emocional y la despersonalización (en el caso del trato o servicios a personas) o el cinismo (de forma más general)"*.

Además, en el estrés pueden ocurrir síntomas físicos, cambios psicológicos, disminución de la productividad y efectos en el trabajo y las relaciones. El estrés laboral puede afectar negativamente a la salud de los empleados y de las empresas, implicando costos tangibles como enfermedades, ausentismo y accidentes, así como costos ocultos como reducción de la productividad y reducción de habilidades (Rubio, 2021).

Causas del estrés laboral

Muchos estudios se han centrado en encontrar causas y efectos del estrés laboral. A continuación, exponemos algunas de las causas más comunes:

- Se ha demostrado que la victimización en el lugar de trabajo causa estrés severo y duradero (McEwen, 2000; Hoobler et al., 2010; (Neall y Tuckey), 2014).
- Las investigaciones han demostrado que, en la mayoría de los casos, el estrés es causado por el ambiente laboral y la ambigüedad de rol laboral (Ganster y Rosen, 2013).
- Además, se dice que los bajos salarios están relacionados con la el problema del estrés laboral (Raver y Nishii, 2010).

- Y algunos han llegado a la conclusión de que la falta de motivación y la falta de estímulo son causas del estrés laboral (Conley y You, 2014; Karimi y Alipour, 2011).

El problema del estrés relacionado con el trabajo

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), el 22% de los trabajadores de la UE se ven afectados por el estrés relacionado con el trabajo, principalmente en los del sector servicios, la educación y la salud (EU-OSHA, 2022). Los factores que contribuyen al estrés laboral incluyen: presión laboral, la falta de control laboral, conflictos interpersonales, mal entendidos o falta de comprensión y la falta de apoyo (EU-OSHA, 2022). Todos estos factores pueden provocar fatiga mental, ansiedad, depresión y agotamiento mental en el trabajo (OIT, 2016).

Prevalencia del estrés laboral en los trabajadores

Según EU-OSHA, el estrés laboral se ha convertido en una de las enfermedades más comunes entre los trabajadores. La mayoría de los trabajadores de oficina experimentan estrés en diversos grados. Esta condición puede causar muchas enfermedades físicas y mentales. Algunas enfermedades provocadas por el estrés laboral son las siguientes (Hernández, 2022): Depresión, hipertensión y cambios metabólicos. Además, puede estar relacionado con dolores de cuello, infartos, presión arterial alta y otras afecciones (Hernández, 2022).

El estrés laboral también está relacionado con problemas como las enfermedades cardíacas, y trastornos digestivos (Organización Mundial de la Salud, 2020). Además, puede provocar enfermedades físicas o mentales (Keches Law Group, 2019).

Impacto del estrés y su relación con el absentismo

El estrés laboral tiene un impacto significativo en el ausentismo o absentismo. Los empleados que experimentan altos niveles de estrés pueden tener que faltar al trabajo debido a enfermedades relacionadas con el estrés, como insomnio, dolores de cabeza, problemas estomacales, depresión y otros. El coste estimado de la depresión relacionada con el trabajo es de 616 mil millones de euros al año, en la unión europea, que se dividen en: *"coste para los empresarios del ausentismo y el presentismo (272 mil millones de euros), la pérdida de productividad (242 mil millones de euros), los costes para la salud pública (63 mil millones de euros) y los costes de la indemnización por invalidez de la seguridad social (39 mil millones de euros)"* (Matrix Insight, 2012). En general, el coste del estrés laboral en la UE oscila entre el 2,6% y el 3,8% del PIB (Matrix Insight, 2012).

Al objeto de determinar si realmente existe relación entre absentismo y estrés laboral se procedió a realizar un estudio de investigación sobre 200 personas en Gran Canaria que pasaremos desarrollar en los siguientes apartados.

Método

Diseño: Se efectuó un estudio correlacional en los meses de junio y julio del año 2023 sobre los trabajadores de diversos ámbitos laborales de la isla de Gran Canaria, España. Los trabajadores fueron escogidos de forma aleatoria entre los trabajadores en activo y con el condicionante de que el número total de hombres fuese igual al de mujeres. Se pidió a los participantes que realizaran el cuestionario de estrés laboral de la OIT/OMS, contestando además a la edad, tipo de trabajo (directivo, administrativo o no administrativo), género (hombre o mujer), antigüedad en la empresa y días de absentismo para luego pasar al análisis de los resultados.

Participantes: 200 personas, de diferentes sectores profesionales, residentes en la Isla de Gran Canaria, España. Se entrevistaron a 100 hombres y 100 mujeres de diferentes niveles de formación y de edades entre 25 y 60 años, siendo la media 39.75 años. Respecto a la antigüedad en la empresa, el rango estuvo entre 1 y 35 años. Por último, hay que destacar que fueron

excluidos aquellos que no completaron los cuestionarios o no estaban trabajando en la actualidad, realizando a continuación nuevas entrevistas hasta alcanzar las 100 válidas por sexo.

Medidas: Se utilizaron dos instrumentos:

- Para evaluar el estrés se ha utilizado la escala de estrés laboral de la OIT/OMS de Ivancevich y Matteson (1980, 1989) que incluye 25 ítems y 7 graduaciones para medir la frecuencia, que va desde 1 a 7.

núm.	Cuestión
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.
6	Mi supervisor no me respeta.
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.
20	La organización carece de dirección y objetivo.
21	Mi equipo me presiona demasiado.
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.
24	La cadena de mando no se respeta.
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.
Valor respuesta	
1	si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

- y como segundo instrumento de medida, el número de días de absentismo en los últimos 6 meses.

Factores de análisis: La relación entre el estrés laboral y los días laborales perdidos se calculó utilizando el coeficiente de correlación de Pearson.

Este diseño nos ha permitido examinar la relación entre el estrés laboral y el absentismo. La correlación proporciona una medida de la fuerza de estas relaciones. No obstante, no se puede establecer la causalidad debido al diseño transversal, únicamente podemos decir que existe una correlación, la cual, nos puede dar indicios de esa causalidad. Se necesitan estudios experimentales y longitudinales para confirmar que el estrés laboral es la causa de un mayor absentismo.

Resultados

Se evaluaron el estrés laboral y el absentismo laboral en una muestra de 200 trabajadores de diferentes sectores de la economía. En este orden, se presenta una visión lo más específica y detallada posible de los datos, siguiendo la metodología propuesta:

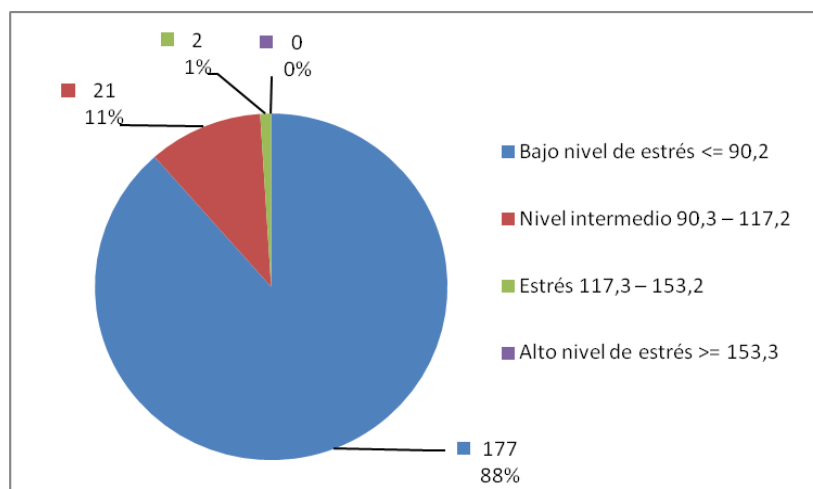
- Participantes en la encuesta: 100 mujeres (50%) y 100 hombres (50%).
- Edad media: 39.75 años.

Como resultado se obtuvo la siguiente tabla de Escala de estrés laboral de la OIT/OMS de Ivancevich y Matteson (1980, 1989)

Preg.	Media	Desviación típica	N
1	3,07	1,08	200
2	2,96	1,02	200
3	3,07	1,08	200
4	3,38	1,18	200
5	2,96	1,02	200
6	3,28	1,16	200
7	3,17	1,12	200
8	3,07	1,08	200
9	3,27	1,14	200
10	3,28	1,16	200
11	2,91	0,63	200
12	2,81	0,68	200
13	2,81	0,68	200
14	3,17	1,12	200
15	3,07	1,08	200
16	3,27	1,14	200
17	3,17	1,12	200
18	2,81	0,68	200
19	2,96	1,02	200
20	3,17	1,12	200
21	3,35	0,92	200

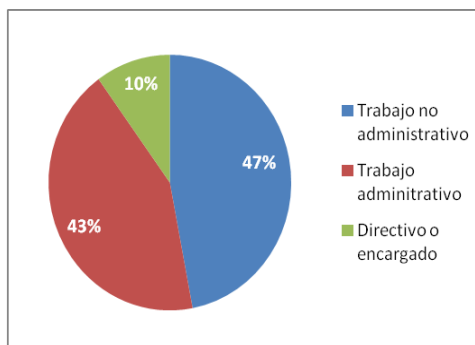
<i>Preg.</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>N</i>
22	2,97	1,04	200
23	3,27	1,14	200
24	3,17	1,11	200
25	3,17	1,11	200

- Alpha de Cronbach²: 0.79 (el test es consistente y fiable)
- Nivel de estrés: bajo³ (77.57).
- Para tener una mejor visión del análisis, podemos agrupar los resultados por niveles de estrés en el siguiente gráfico.



Se puede observar que los niveles de estrés en general no son significativos. La mayoría, casi el noventa por ciento, presenta un nivel bajo de estrés, un 11% muestra un nivel intermedio y solo se encontraron dos casos de estrés y ninguno de nivel alto.

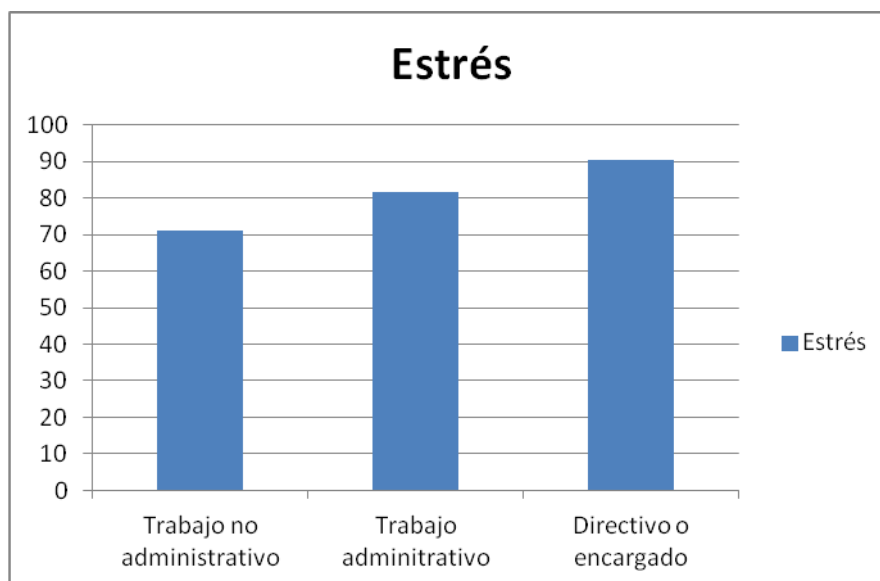
Estos hallazgos indican que el estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial que actualmente no tiene un impacto elevado en la sociedad. Los bajos niveles de estrés obtenidos podrían explicarse debido a que la mayoría del personal encuestado ocupaban puestos relacionados con trabajos no administrativos que no implican una gran demanda o carga mental y que están relacionados con el cumplimiento de requerimientos y tareas manuales diarias.



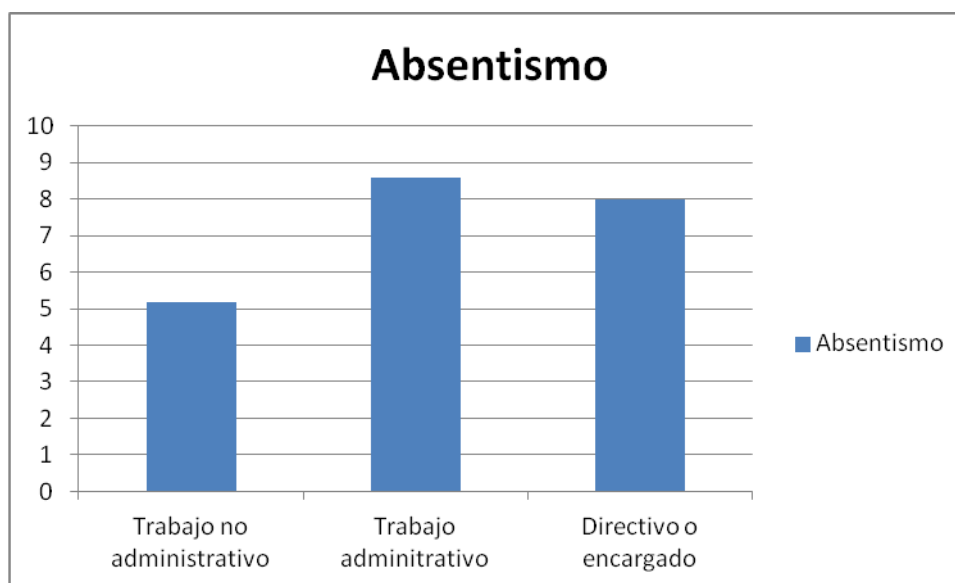
² Para verificar la fiabilidad, se ha calculado el coeficiente de Cronbach. Downing (2004), considera que un test tiene consistencia interna satisfactoria si el valor de alfa de Cronbach es igual o superior a 0,70

³ Para este test, se ha empleado la categorización de niveles establecida por Llanea (2009): Bajo nivel de estrés <= 90,2; Nivel intermedio 90,3 – 117,2; Estrés 117,3 – 153,2 y Alto nivel de estrés >= 153,3.

No obstante, aunque los niveles son bajos, hay que reseñar que entre los que puntuaron un nivel intermedio y superior de estrés, se encontró al personal administrativo y las directivos. Este colectivo, es más propenso a padecer estrés laboral, debido principalmente a la naturaleza de sus puestos, que implican una gran carga mental, relacionada con la necesidad de cumplir plazos y requisitos administrativos a tiempo, toma de decisiones y mayores responsabilidades.

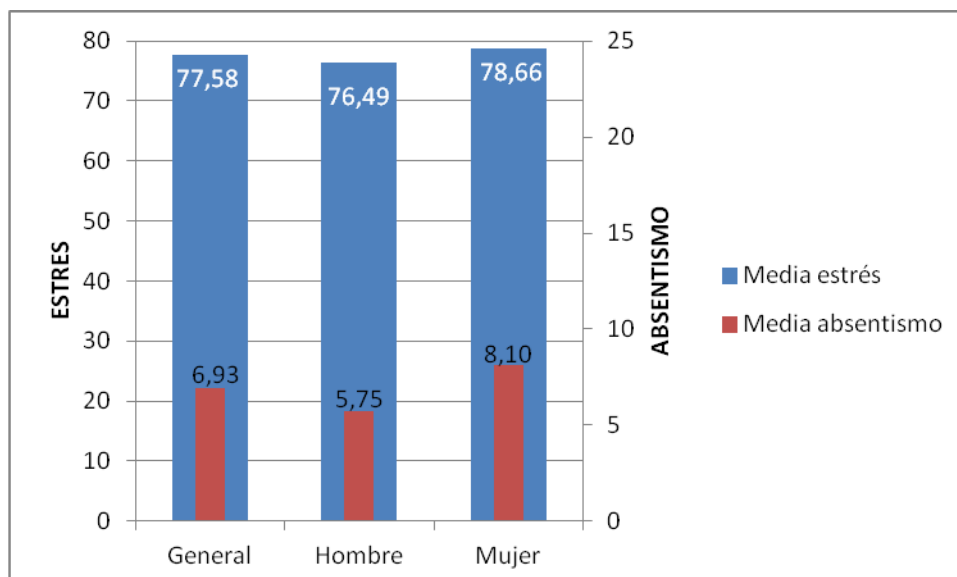


Al analizar el absentismo para estos tres tipos de puestos de trabajo, encontramos que el trabajo administrativo es el que genera un mayor absentismo aunque es el puesto de directivo el que está sometido a un mayor estrés. Una posible explicación a este resultado es que los puestos de directivos son ocupados generalmente por personas que se han habituado a trabajar con cierto nivel de estrés, el denominado comúnmente como el estrés bueno, también conocido como "eustrés" o "estrés positivo". Este tipo de estrés es el que nos impulsa o motiva a tomar acción y enfrentar un desafío, algo a lo que habitualmente deben enfrentarse los directivos. De esta forma, este colectivo está mejor preparado para afrontar y manejar con éxito situaciones de estrés, lo que justifica que en ellos encontremos, en relación al estrés, menos absentismo del esperado.

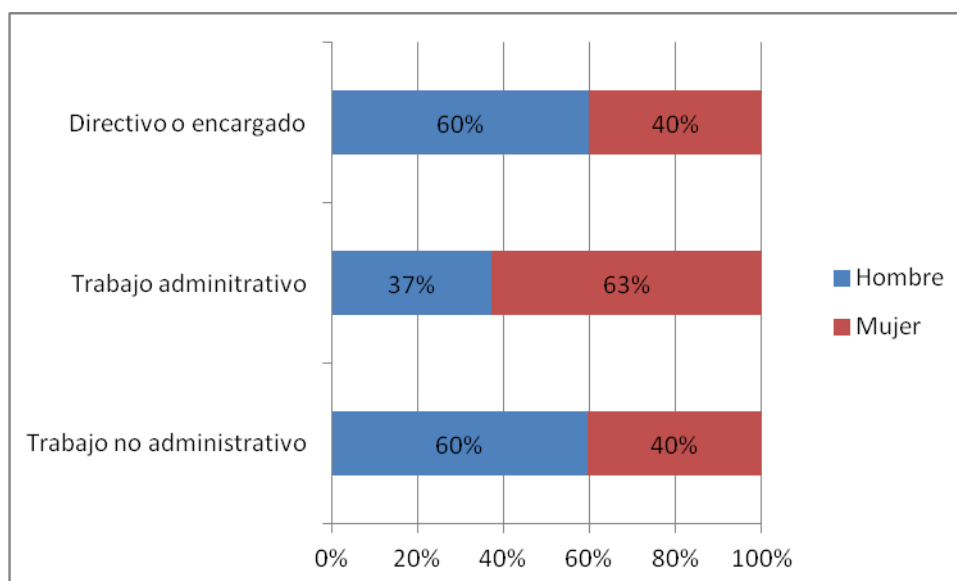


Además de lo mencionado en el párrafo anterior también debemos considerar que el género es relevante en cuanto a la asociación entre la salud y el estrés. Las mujeres experimentan el estrés de una manera diferente a los hombres, existe variada bibliografía que menciona estas diferencias en base a una múltiple y compleja combinación de factores biológicos,

socioculturales y psicológicos. En estos estudios se hacen referencias a las fluctuaciones hormonales, los roles culturales, roles sociales y ciertas vulnerabilidades biológicas que explicarían la diferente respuesta al estrés de las mujeres y los síntomas que experimentan. Según la Asociación Americana de Psicología (2011), un factor relevante en esta diferencia están en que la mujer tiene una mayor percepción del impacto del estrés en la salud, un mayor reconocimiento de que no se están poniendo en marcha estrategias de lucha contra el estrés, una mayor tendencia a tomar acción para reducir el estrés y una mayor confianza en la utilidad de la ayuda profesional. Esta mayor concienciación y tendencia a tomar acción puede hacer que manifieste en las encuestas un mayor nivel de estrés porque lo identifican con mayor facilidad.



El puesto de directivo (10% encuestados) es el que presenta mayor estrés y está ocupado mayoritariamente por hombres por lo que cabría esperar mayor estrés en los hombres, pero esto se ve compensado por el hecho de que en puestos de menor nivel de estrés, trabajo no administrativo, también es mayoritario el hombre, siendo este grupo el que aporta más encuestados (47%). Todo esto hace que desde una perspectiva de género se observe un mayor estrés en la mujer.



Al observar los resultados de hombres y mujeres podemos comprobar que no se guarda una proporción entre el estrés sufrido y el absentismo, es decir, el hombre con una media de estrés de 76,49 puntos cabría esperar, para mantener la misma relación que en la mujer, un absentismo de 7,77 días en lugar de los 5,75 días que se puede observar en el gráfico. Esto nos indica claramente que el estrés no es directamente proporcional al nivel de absentismo entre hombres y mujeres. Y esto se justifica, porque como hemos dicho, la mujer identifica mejor el estrés y lo reconoce con más facilidad. Esto no quiere decir que la mujer sufra estrés con más facilidad, no debemos caer en estereotipos que sitúan a la mujer como más propensa al estrés. Respecto a esto, podemos encontrar estudios que indican mayor estrés en las mujeres y otros que no aprecian diferencia, todos ellos correctos debido a que en cada estudio se establecen condiciones y situaciones diferentes.

En esta investigación, si observamos solo los administrativos podríamos pensar que las mujeres sufren mayor absentismo que el hombre con una diferencia notable de 6,1 días frente a 10 días en el semestre. Pero si observamos el trabajo no administrativo comprobaremos que apenas hay diferencia: 5,1 frente a 5,2 días.

Absentismo		Totales		Media	
		H	M	H	M
Días	Trabajo administrativo	196	542	6,125	10,037037
Personas	Trabajo administrativo	32	54		
Días	Trabajo no administrativo	288	199	5,14285714	5,23684211
Personas	Trabajo no administrativo	56	38		
Días	Directivo o encargado	91	69	7,58333333	8,625
Personas	Directivo o encargado	12	8		

Por otro lado el hombre muestra mayores niveles de estrés en el trabajo no administrativo, lo que justifica que haya un absentismo similar al de la mujer en este tipo de trabajo. Pero esto también demuestra, que el hombre, puede reflejar mayores niveles de estrés en determinadas áreas o dependiendo de cómo se hagan los estudios. Esto corrobora la idea de que no se puede dar por bueno el estereotipo de que la mujer siempre presenta mayores niveles de estrés.

Estrés		Totales		Media	
		H	M	H	M
Días	Trabajo administrativo	2509	4523	78,40625	83,7592593
Personas	Trabajo administrativo	32	54		
Días	Trabajo no administrativo	4063	2610	72,5535714	68,6842105
Personas	Trabajo no administrativo	56	38		
Días	Directivo o encargado	1077	733	89,75	91,625
Personas	Directivo o encargado	12	8		

En cualquier caso, para el presente estudio, lo que si podemos afirmar es que el estrés es un factor relacionado con un mayor nivel de absentismo

Respecto a esto, en el análisis de correlación entre el estrés y el absentismo, para los datos de la siguiente tabla, se obtuvo como coeficiente de correlación de Pearson el valor $r^4 = 0,96$

⁴ La función de PEARSON devuelve el coeficiente de correlación producto o momento r de Pearson. En este caso ' r ' es un índice que está entre -1.0 y 1.0 que refleja el grado de dependencia lineal entre dos conjuntos de datos. Los valores mas próximos a 1 o -1 indican la mayor fuerza de la aparente

lo que indica que existe una alta correlación positiva. Además, como valor de confianza se obtuvo una significación $p^5=0,003$ lo que indica un nivel muy alto de confianza. Esto muestra que existe una relación positiva y significativa entre el nivel de estrés laboral y el número de días de ausencia del trabajo en los últimos 6 meses.

Nivel estrés	Puntuación Media estrés	Media absentismo
Bajo	75,38983051	6,333333333
Intermedio	92,04761905	9,428571429
Estrés	119	33

En relación al absentismo, en la encuesta, se obtuvo una media total, en seis meses, de 6,925 días, lo que es muy similar a lo encontrado en estudios como el de Adecco Institute (2023, p. 9), en el que se menciona que en el tercer trimestre de 2023 hubo 27 horas de absentismo/persona, es decir 3,375 días para un contrato de 40 horas semanales lo que equivale a 6,75 días en el semestre.

Respecto a la edad, se encontró que los encuestados con edades superiores a la media obtuvieron una puntuación de estrés de 78,06 que es ligeramente superior a los encuestados por debajo de la media de edad, que obtuvieron un puntaje de 77,16. Estos eran valores esperados dado que en encuestas como las del INE⁶ suelen reflejar mayores niveles de estrés en los grupos de mayor edad. A esto, también pueden contribuir diferentes factores, como el haber adquirido, con el tiempo, puestos de mayor responsabilidad que suelen estar asociados a mayor riesgo de estrés.

Por último, respecto a la antigüedad, encontramos datos similares a la edad, en el sentido de que los encuestados con antigüedades superiores a la media obtuvieron una puntuación de estrés de 78,40 que es superior a los encuestados con antigüedad por debajo de la media, que obtuvieron un puntaje de 76,88. Como dato relevante hay que mencionar que los dos casos de estrés detectados corresponden con encuestados que se encuentran en el grupo de mayor antigüedad. Estos resultados se corresponde con estudios relativos a los niveles del Síndrome de Quemado por el Trabajo, donde se señalan que los sujetos con antigüedad laboral entre diez y veinte años son los que reportan los niveles más altos (Escudero et al, 2013).

relación, considerándose que la relación es alta a partir de 0.7; el signo, nos indica si la aparente relación es positiva o negativa.

⁵ El valor p es una probabilidad que mide la evidencia en contra de la hipótesis nula. Las probabilidades más bajas proporcionan una evidencia más fuerte en contra de la hipótesis nula. En este sentido, los valores p como resultado de una prueba chi-cuadrado nos indica si la asociación entre las variables es estadísticamente significativa. De tal forma que existe significación cuando $p\text{-valor} \leq .05$ (nivel de confianza al 5% habitual), y alta significación cuando $p\text{-valor} \leq .01$ (n.c. 1%). Por otro lado, si $p > .05$ se concluirá no significación.

⁶ INE: Instituto Nacional de Estadística. En los datos de "Nivel medio de estrés laboral según sexo y grupo de edad. Media y desviación típica. Población de 15 y más años ocupada", muestra que de 25 a 64 años hay mas estrés en las franjas de mayor edad.
<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t15/p419/a2017/p03/I0/&file=07012.px>

Conclusiones

Los resultados de este estudio confirmaron la hipótesis de que existe una relación positiva entre el estrés laboral y el absentismo. El absentismo de los que sufren un nivel intermedio de estrés es un 50% superior a los que tienen un bajo nivel de estrés (un promedio de 9,4 días frente a 6,3 días). En los casos de estrés, en esta investigación, el absentismo se dispara hasta los 33 días en el semestre. Sin embargo, el diseño transversal de este estudio sólo puede establecer relaciones entre variables, pero no relaciones causales.

Se confirma que el trabajo administrativo es el que está más relacionado con el absentismo. Y el cargo de directivo es el que tiene un mayor nivel de estrés, además las personas de mayor edad y de más antigüedad arrojan mayores niveles de estrés, probablemente porque estas personas, con el tiempo, han adquirido mayores responsabilidades en las empresas. El mayor absentismo en el trabajo administrativo se explica porque los directivos están habituados a trabajar y convivir con un cierto nivel de estrés que les permite soportar mejor este tipo de situaciones, mientras que el personal administrativo es más vulnerable y sufre las presiones de sus jefes, estas presiones en determinados momentos pueden aumentar el estrés y sobrepasar la capacidad que puede asumir el trabajador.

Las mujeres identifican mejor el estrés y por ello suelen reflejar mayores porcentajes de estrés, además son mayoría en puestos administrativos que son los que arrojan mayor absentismo. Esto hace que aparezcan como el género de mayor absentismo y mayor estrés. No obstante no se puede caer en estereotipos y tal y como se demuestra en el estudio hay áreas en las que la mujer puede presentar menores niveles de estrés que el hombre.

Se identifica como necesario un enfoque integral para abordar la lucha contra el absentismo relacionado con el estrés laboral, en el que deben participar las empresas, los trabajadores y el gobierno con el objetivo de desarrollar políticas para prevenir y proteger la salud de las enfermedades mentales en el lugar de trabajo.

CONFLICTO DE INTERESES

El autor declara no tener conflictos de interés.

Referencias bibliográficas

- American Psychological Association. Stress in America: Stress and Gender (2011). Consultado online en <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2011/gender.pdf> el 03 de octubre de 2023.
- Borda, M., Rolón, E., Díaz-Piraquive y González, Y. (2023, Nov 22). Ausentismo laboral: Impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. En *Edu.Co.* <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/6d970520-6b36-4ad0-bcc9-45702bbb9b7e/content>
- Downing, S. M. (2004). Reliability: on the reproducibility of assessment data. *Medical Education*, 38, 1006-1012.
- Escudero, J. Ortiz, J. Delfín, L. (2013). La antigüedad en el trabajo y su relación con el síndrome de quemado por el trabajo (burnout) en los profesores del área académica de artes de la universidad veracruzana, en Xalapa- Enríquez, Veracruz, México. Periodo de estudio 2012-2013. *Revista de Ciencia Administrativa*, (2), pp 19-25.
- Ganster, D. C. y Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, vol. 39, núm. 5, pp. 1085-1122.
- Goh, J., Pfeffer, J. y Zenios, S. A. (2015). The relationship between workplace stressors and mortality and health costs in the United States. *Management Science*, vol. 62, núm. 2, pp. 608-628.
- Guidance and Tips for Employers.* (n.d.). <https://www.osha.gov/workplace-stress/employer-guidance>
- Hernández, G. (2022). ¡Toma nota! 5 enfermedades que se pueden desarrollar debido al estrés laboral. En *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Toma-nota-5-enfermedades-que-se-pueden-desarrollar-debido-al-estres-laboral-20220418-0088.html>
- Hoobler, J. M., Rospenda, K. M., Lemmon, G. y Rosa, J. A. (2010). A within-subject longitudinal study of the effects of positive job experiences and generalized workplace harassment on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 15, núm. 4, p. 434.

- Investigación sobre riesgos psicosociales y salud mental.* (n.d.).
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health/research>
- Ivancevich, J.M. y Matteson, M.T. (1980). *Stress and Work: A Managerial Perspective*. Glenview, III., Scott, Foresman.
- Ivancevich, J.M. y Matteson, M.T. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas.
- Karimi, R. y Alipour, F. (2011). Reduce job stress in organizations: Role of locus of control. *International Journal of Business and Social Science*, vol. 2, núm. 18, pp. 232-236.
- Keches Law Group. (2019). Enfermedades causadas por el estrés laboral. En *Keches Law*.
<https://kecheslaw.com/es/areas-de-practica/indemnizacion-de-los-trabajadores/enfermedades-causadas-por-el-estres-laboral/>
- LLaneza Alvarez, Javier. F. 2009. *Ergonomía y Psicosociología Aplicada. Manual para la formación del especialista*. Valladolid: Lex Nova.
- Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo.* (n.d.).
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Martín, D. (2023). Absentismo laboral: qué es, consecuencias y cómo evitarlo. En *Openhr.cloud*.
<https://www.openhr.cloud/blog/absentismo-laboral>
- Matrix Insight (2013). Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives. En *mentalhealthpromotion*.
<http://www.mentalhealthpromotion.net/?i=portal.en.enmhp-news.2900>
- McEwen, B. S. (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance¹. *Brain research*, vol. 886, núm. 1-2, pp. 172-189.
- Neall, A. M. y Tuckey, M. R. (2014). A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace harassment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 87, núm. 2, pp. 225-257.

- Organización Mundial del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. En *ilo.org*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Occupational health: Stress at the workplace. En *Who.int*. http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. En *Who.int*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Patlán, P. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, vol. 35, núm. 1, pp. 156-184.
- Protección contra el estrés por calor para trabajadores.* (n.d.).
<https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/osha3417-sp.pdf>
- Psychosocial risks and mental health.* (n.d.). <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Raver, J. L. y Nishii, L. H. (2010). Once, twice, or three times as harmful? Ethnic harassment, gender harassment, and generalized workplace harassment. *Journal of Applied Psychology*, vol. 95, núm. 2, p. 236.
- Rubio, M. J. G. (2021). El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud. En *NeuronUP*. <https://www.neuronup.com/psicologia/el-estres-laboral-definicion-causas-y-consecuencias-para-la-salud/>
- Valenzuela, F. (2021). Las causas más comunes de absentismo laboral + Soluciones. En *FactorialHR*. <https://factorialhr.es/blog/absentismo-laboral-causas/>
- VII Informe Trimestral Sobre Absentismo Y Siniestralidad Laboral. (2023). Adecco Institute. Recuperado a partir de <https://www.adeccoinstitute.es/empleo-y-relaciones-laborales/vii-informe-trimestral-absentismo-y-siniestralidad-laboral/>