

Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar

Influence of Work-Related Stress on Family Dynamics

Gema Junán Moreira Arteaga¹

Gustavo Antón Vera²

Resumen: El estrés laboral es un problema reconocido a nivel mundial. Las cifras de este problema van en aumento en los países latinos, y su tendencia a la cronicidad es muy importante en el contexto de la salud y el bienestar. Esta situación ha hecho que las implicaciones en el núcleo familiar sean estudiadas y medidas desde las dimensiones de las dinámicas y relaciones interpersonales, considerando la relación que existe entre las condiciones laborales y el bienestar de la familia. Se agregan también aspectos como la convivencia, la crianza y la comunicación. Por ello, se realizó una investigación no experimental, descriptiva, transversal, de enfoque mixto, basada en el paradigma sociocrítico. La población estuvo conformada por 60 personas correspondientes a las familias seleccionadas del Sector La Pepsi del cantón Santo Domingo. Se trabajó utilizando los métodos teóricos y empíricos. Como instrumentos de recolección se utilizaron la escala de estrés percibido en el trabajo, con la cual se pudo identificar los niveles de estrés de las personas encuestadas en el ámbito laboral, calificándolos en bajo, medio y alto. Además, se aplicó una encuesta con 10 preguntas de opción múltiple. Se encontró que en las personas encuestadas existe un nivel de estrés laboral de medio a alto. La mayoría de ellas reconoce que el trabajo y los niveles de estrés influyen en las dinámicas familiares, y que esto genera la necesidad de solicitar ayuda profesional, sobre todo porque esta no es una práctica que se realice con la frecuencia adecuada en las familias.

Palabras clave: Estrés laboral, familias, bienestar.

Abstract: Work-related stress is a recognized problem worldwide. The figures for this problem are increasing in Latin American countries, and its tendency towards chronicity is very important in health and well-being. This has led to implications for the family nucleus being studied and measured from the dimensions of interpersonal dynamics and relationships, considering the relationship between work conditions and family well-being. Aspects such as coexistence, parenting, and communication are also added. Therefore, a non-experimental, descriptive, cross-sectional, mixed-method research was conducted based on the socio-critical paradigm. The population consisted of 60 people corresponding to selected families from the Pepsi sector of the Santo Domingo canton. Theoretical and empirical methods were used. The perceived work stress scale was used as a data collection instrument, which identified the levels of stress of the surveyed individuals in the workplace, rating them as low, medium, and high. Additionally, a survey with ten multiple-choice questions was applied. It was found that the surveyed individuals experienced a medium to a high level of work-related stress. Most of them recognized that work and stress levels influence family dynamics, generating the need to seek professional help, especially because this is not a practice that is carried out with adequate frequency in families.

Keywords: Work Stress, Families, Well-Being.

1. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ, ECUADOR. junymoreiraarte_94@hotmail.com

2. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ, ECUADOR.

1. Introducción

Al hablar del estrés, se hace referencia a una respuesta cerebral y corporal frente a una situación que se considera amenazante para una persona y que tiene su origen en circunstancias del ámbito personal, académico o laboral (Pujadas Sánchez et al., 2020). Estas circunstancias en el ámbito personal y laboral pueden influir en los resultados de la persona en cuanto al cumplimiento en el trabajo y la familia. Se considera al estrés como uno de los principales problemas actuales en la población mundial, de acuerdo con lo expresado por la Organización Mundial de la Salud (Valdez López et al., 2022). Este se configura como una reacción física y mental que responde a factores estresantes, los cuales en ocasiones surgen de manera natural en el entorno en el que la persona se desenvuelve a diario. Entonces, el estrés laboral, como su denominación lo indica, es aquel que se produce dentro del ámbito laboral y cuyas repercusiones pueden extenderse más allá del lugar de trabajo, afectando la esfera personal y social de la persona (Patlán, 2019). La persona afectada puede transmitir su estado de ánimo y problemas a familiares y amigos cercanos (Chiang, Riquelme & Rivas, 2018). Asimismo, si esta situación se prolonga en el tiempo, la salud física y mental de la persona puede verse afectada y deteriorarse.

Se considera que uno de cada cinco trabajadores en el mundo sufre de estrés laboral y que, dentro de la dinámica individual, las personas dedican mayor tiempo y energía al ámbito laboral, lo que puede afectar directamente la calidad de la relación dentro de la esfera familiar (Abarca, Soto & Espinoza, 2021). Por lo tanto, resulta fundamental comprender la relación existente entre el estrés laboral y la cohesión familiar, que se refiere a la calidad del vínculo entre los miembros de una familia (Pizano, 2018), ya que la discrepancia entre los distintos intereses y energías dedicadas al trabajo o a la familia puede tener un impacto significativo en la calidad de vida y bienestar de la persona y su entorno cercano.

Diferentes investigaciones realizadas en Latinoamérica indican que mantener niveles altos de estrés por un período prolongado de tiempo puede provocar trastornos mentales y psicosociales que afectan el funcionamiento normal del individuo (Osorio & Cárdenas, 2017). En algunos casos, estos niveles de estrés personal pueden tener resultados complejos en todos los miembros de la familia cuando se extrapolan a su ámbito. El estrés se ha convertido en uno de los síndromes más frecuentes en el mundo laboral (Bairero, 2017).

Una empresa de investigación estratégica de mercado reconocida a nivel mundial llevó a cabo un estudio en las ciudades más pobladas de Ecuador con 6,304 entrevistados. La conclusión fue que “un 10% de los hogares tiene al menos un miembro afectado por el estrés” y teniendo en cuenta que en ese momento la población del país era de más de 14’400.000 habitantes, un 10% correspondía a 1’440.000 personas, lo que significa que al menos 144.000 habitantes se ven afectados por el síndrome en un 10% de los hogares ecuatorianos (Acosta, 2014). Por lo tanto, la relación entre el estrés laboral y su impacto en el desarrollo personal, laboral y familiar es conocida a nivel mundial y nacional a través de las investigaciones realizadas, que ponen en evidencia el aumento de los cuadros de estrés laboral (Romero, 2015). A nivel organizacional, existe una mayor exigencia de competitividad y un aumento en las demandas hacia los trabajadores, donde las jornadas laborales se vuelven más largas y se exige un mayor rendimiento en los resultados, lo que a su vez contribuye a un aumento en los riesgos psicosociales y a una disminución en la calidad de vida laboral, circunstancias que pueden ser la fuente de un cuadro de estrés crónico.

En un estudio sobre estrés laboral y su influencia en el ambiente familiar, se identificó que del total de personas encuestadas, el 79% consideró que su trabajo era el principal motivo de estrés. La mayoría indicó que ante situaciones críticas siempre sienten angustia, están insatisfechos con su turno de trabajo y se encuentran siempre agotados física y mentalmente. Además, la mayoría nunca realiza pausas activas y siente que sus superiores no reconocen su trabajo. Expresaron también que

debido al trabajo no pueden estar presentes en dinámicas familiares y que este influye negativamente en su entorno familiar (Velásquez & Román, 2020).

Avilés Chinique & Hernández Ramírez (2020) en su publicación lograron identificar que, de acuerdo con la percepción de los trabajadores, existe una alta carga laboral motivada por cortos periodos de descanso, incremento de la jornada, escaso trabajo en equipo y mayor exigencia para cumplir rápidamente las tareas que impacta en el entorno familiar. Esto reduce el tiempo en familia, generando cansancio y episodios de enojo por el estrés laboral.

Por otro lado, también se han realizado trabajos bajo circunstancias diferentes, donde las personas pasan mayor tiempo juntas y se puede evidenciar cómo la funcionalidad familiar mejora. Sin embargo, estos mismos trabajos han mostrado la importancia de la calidad de tiempo en familia más allá de las ocupaciones. Por lo tanto, es importante que las familias puedan reconocer cuando hay situaciones relacionadas con el trabajo que están influyendo negativamente en las relaciones familiares (Velasategui Hernández & Cárdenas Oviedo, 2021).

La familia no es solo la suma de las personas que la conforman, sino que estas personas están organizadas de manera diferente, siendo cada una importante por sus necesidades, capacidades, contextos y objetivos propios. Cada familia define su estilo de vida y dinámica en relación con sus integrantes, y por lo tanto, es una unidad que crece y se desarrolla como algo dinámico y evolutivo, con normas de disciplina, estilos, escalas de valores y actitudes hacia otras familias que le son exclusivos (Torres Velázquez et al., 2015). Cuando se propicia la comunicación, el afecto, la motivación, la autonomía, el manejo apropiado de la autoridad y la integración social en el ambiente familiar, se manifiesta una mejor integración familiar y social. En consecuencia, es importante fomentar estas características en el seno familiar para promover la cohesión y el bienestar de sus miembros (Torres Velázquez et al., 2015).

De la problemática planteada surge la siguiente pregunta ¿Cuál es la influencia que tiene el estrés laboral en la dinámica familiar de las personas del sector la Pepsi?

El impacto de la investigación realizada tuvo un carácter social, ya que abordó una temática que debe ser evaluada de forma continua desde diversas dimensiones, con el fin de crear conciencia acerca de cómo las situaciones laborales afectan la dinámica de las familias. Tradicionalmente, el enfoque del estrés se ha centrado en los planos individuales y ocupacionales. Por tanto, la realización del presente trabajo es relevante y de gran importancia, ya que beneficia directamente a las familias de las personas que participaron en el estudio. El objetivo general de este trabajo fue determinar la relación entre el estrés laboral y la dinámica familiar en el sector de la Pepsi, en el cantón Santo Domingo. Para ello, se plantearon los siguientes objetivos específicos: identificar el nivel de estrés laboral presente en las familias, evaluar las características de la dinámica familiar y proponer una estrategia de intervención que se centre en actividades que aborden las necesidades detectadas en la evaluación del estrés laboral y la dinámica familia.

2. Metodología

Esta investigación se basa en el paradigma sociocrítico, el cual se sustenta en la crítica social reflexiva y parte de necesidades grupales. Este paradigma tiene su fundamento en la teoría crítica, que se define en oposición a la teoría tradicional. Los autores de la teoría crítica entienden que tanto los objetos como los sujetos observadores se constituyen socialmente, y por tanto deben ser analizados e interpretados en el contexto social y cultural en el que se desenvuelven (Sagredo, 2018). Se trata de una investigación no experimental, descriptiva y transversal, con un enfoque mixto basado en variables que no fueron manipuladas por la investigadora y que no tiene continuidad en el tiempo. Esta investigación ofrece resultados cualitativos y cuantitativos. Se utilizó el método descriptivo de tipo documental y probabilístico. La población de estudio estuvo compuesta por 60

personas adultas correspondientes a 60 familias del Sector de la Pepsi del Cantón Santo Domingo, seleccionadas al azar. Se trabajó con la totalidad de la población.

En esta investigación se utilizaron los siguientes métodos: método teórico, que incluyó los métodos histórico lógico, análisis y síntesis, y sistémico; y método empírico, que se basó en una encuesta. Estos métodos permitieron realizar una revisión bibliográfica del tema y sus antecedentes, así como analizar los datos que fueron recolectados por medio de los instrumentos seleccionados y procesados de manera ordenada. Según Hernández et al. (2021), los métodos empíricos se utilizan para descubrir y recopilar un conjunto de hechos y datos que sirvan como base para diagnosticar el estado del problema de investigación o para validar las propuestas ofrecidas en la investigación. Sin embargo, estos métodos no son suficientes para profundizar en las relaciones esenciales, por lo que se requiere su combinación con los métodos teóricos.

Para llevar a cabo esta investigación se utilizó la escala de estrés percibido (Tabla 1), adaptada a situaciones laborales. Esta escala mide la percepción de estrés psicológico y la medida en que las situaciones laborales se perciben como estresantes. La escala consta de una serie de preguntas directas que exploran el nivel de estrés experimentado durante el último mes. Las opciones de respuesta son cinco: “nunca”, “casi nunca”, “de vez en cuando”, “muchas veces” y “siempre”, que se clasifican del 0 al 4. Sin embargo, los ítems 4, 5, 7 y 8 se califican en forma invertida o reversa. A mayor puntuación, mayor estrés percibido. Se consideró un nivel bajo de 10 a 25 puntos, un nivel medio de 26 a 40 puntos, y un nivel alto de 41 a 50 puntos (Macas Ruiz, 2016).

Con el objetivo de evaluar la percepción de las personas sobre la dinámica familiar y la manera en que esta se ve influenciada por el estrés laboral que experimentan, se diseñó una encuesta compuesta por 10 preguntas de opción múltiple. Los participantes respondieron escogiendo la opción que mejor se relacionaba con su realidad. La información obtenida se procesó mediante la transferencia de datos a una hoja de cálculo, y los resultados se expresaron en forma numérica utilizando frecuencia y porcentaje con dos decimales.

3. Resultados y discusión

La Organización Mundial de la Salud definió en 1999 el concepto de estrés laboral como “un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo” (Organización Internacional del Trabajo, 2022). Esta situación puede afectar tanto las relaciones personales, familiares y sociales de un individuo dentro y fuera del trabajo. En ocasiones, el estrés laboral puede interferir en la vida familiar, lo que genera ambigüedad en cuanto a si el trabajo debería ser una fuente de bienestar, ya que no siempre lo es, sino que, en ocasiones, sucede lo contrario. Por lo tanto, es necesario lograr un equilibrio entre el trabajo y las relaciones familiares, de manera que cada entidad reciba el tiempo, el compromiso y la responsabilidad que se merece (Carlosama et al., 2020).

El abordaje de la dinámica familiar es significativo, ya que se considera a la familia como la primera institución que ejerce influencia en el infante mediante la transmisión de valores, costumbres y creencias a través de la convivencia diaria. Además, es la primera institución educativa y socializadora del niño. La relación entre el estrés laboral y la dinámica familiar no se limita a un solo ámbito, por lo que este es un tema que requiere un análisis integral en el contexto de una sociedad moderna.

Tabla 1.

Escala de estrés percibido en el trabajo

Nivel de estrés percibido	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	20
Medio	26	43,33
Alto	22	36,67
Total	60	100

En la Tabla 1 se puede observar que el mayor porcentaje de las personas encuestadas, según la evaluación medida por medio de la escala de estrés percibido en el trabajo, muestra un nivel de estrés medio, con un 43,33% de las respuestas, siendo preocupante que un porcentaje bastante significativo, el 36,67%, presente un nivel alto de estrés. Según Patlán (2019), la medición del estrés laboral se realiza desde diferentes enfoques, donde predominan el individual, el entorno y el análisis integral o global. Esto permite reconocer algunas características propias de este problema ocupacional, que resulta en un trabajador con mayores problemas físicos y emocionales. Es por eso que las preguntas realizadas a los participantes se basaron en la evaluación de factores relacionados con los elementos que llevan a las personas a presentar estrés laboral.

Tabla 2.

Tipo de satisfacción con los horarios de trabajo

Tipo de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción	28	46,67
Insatisfacción	32	53,33
Total	60	100

En la Tabla 2, se puede observar que más del 50% de los encuestados reportaron insatisfacción en sus horarios de trabajo. La satisfacción en los horarios de trabajo refleja en gran medida la satisfacción laboral. Aunque no tiene una definición exacta, la satisfacción laboral ha demostrado tener una gran influencia en los trabajadores con estrés, ya que deriva en sensaciones placenteras producidas por una percepción subjetiva de comodidad en los turnos de trabajo (Chiang et al., 2021).

Tabla 3.

Comunicación con la familia mientras trabaja

Comunicación mientras trabaja	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	13,33
Casi siempre	19	31,67
A veces	23	38,33
Nunca	10	16,67
Total	60	100

La comunicación familiar es considerada uno de los elementos que genera mayor satisfacción en la familia. Sin embargo, este aspecto no está exento de las implicaciones del estrés laboral. En ocasiones, la demanda del trabajo, sus exigencias o el perfil de responsabilidad de la persona hace que priorice sus funciones laborales y no se comunique con su familia durante este tiempo. En la tabla 3, los encuestados indicaron que solo a veces (38,33%) sostienen comunicación con la familia mientras trabajan, y solo un pequeño porcentaje (13,33%) afirmó hacerlo casi siempre. La comunicación en las familias es un aspecto de su dinámica que corresponde a la dimensión psicosocial. Según el estudio de Abarca et al. (2021), esta comunicación entre los miembros de la familia abarca aspectos relacionados con diálogos continuos, amigables y positivos, mediante los cuales se socia-

lizan sentimientos y se analizan situaciones intrafamiliares. En su estudio, las personas que fueron parte de él respondieron que la comunicación se ha visto afectada por el trabajo, argumentando que su frecuencia se encuentra entre las categorías “algunas veces” y “siempre”.

Tabla 4.

Frecuencia algún miembro de su familia le ha recriminado no estar con la familia por estar en el trabajo

Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	6,67
Casi siempre	18	30
A veces	24	40
Nunca	14	23,33
Total	60	100

En la Tabla 4 se puede observar que la mayoría de los familiares encuestados (40%) afirma que en ocasiones alguien de su familia les ha cuestionado por no estar con ellos para cumplir con actividades relacionadas con el trabajo, mientras que el 30% indica que esto ocurre con frecuencia. Esta situación genera una percepción negativa sobre el trabajo de la persona, ya que debido a sus responsabilidades laborales siente que no puede pasar el tiempo deseado con su familia. La mayoría de las situaciones relacionadas con los cambios generados por el trabajo de uno de los miembros de la familia se deben a un principio de adaptabilidad, que surge tanto para el individuo como para su entorno. En un estudio sobre el estrés laboral y las relaciones familiares, se observa que la mayoría de los participantes manifiestan que pueden aceptar las condiciones que se dan en la familia por el trabajo y sobrellevarlas. Esto posibilita el desarrollo de un nivel de confianza mucho más alto entre los miembros del hogar y, por consiguiente, los miembros de la familia logran un desenvolvimiento adecuado y la destreza de desarrollar tolerancia entre ellos, comprendiendo así la situación de una persona cuyo trabajo requiere mucha concentración y atención (Cárdenas, 2021).

Tabla 5.

Frecuencia con que las situaciones estresantes en su trabajo influyen en la comunicación con su familia

Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	25
Casi siempre	27	45
A veces	10	16,67
Nunca	8	13,33
Total	60	100

A lo anterior, hay que sumarle que la cotidianidad de las personas provoca que su estado anímico tenga variaciones, y esto es perceptible para su entorno. Tanto los problemas familiares como el estrés laboral pueden influir en el cumplimiento de roles laborales. En el presente trabajo, como se muestra en la Tabla 5, se puede observar que el 45% de los sujetos de estudio indicó que las situaciones estresantes del trabajo influyen casi siempre en la comunicación con su familia, y un 25% afirmó que esto ocurre siempre.

Tabla 6.

Ausencia en actividades familiares por motivos laborales

Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	25
Casi siempre	27	45
A veces	10	16,67
Nunca	8	13,33
Total	60	100

Otro aspecto importante a considerar es la calidad del tiempo en familia. Si bien, por diversas circunstancias, en ocasiones alguien de la familia puede estar ausente en actividades familiares, se ha demostrado que la mayor parte del tiempo esto sucede por motivos laborales. Los resultados plasmados en la Tabla 6 corroboran esta afirmación, ya que el 45% de los encuestados respondió que casi siempre está ausente de las actividades programadas en la familia motivado por su trabajo. El tipo de actividad laboral que genera estrés en el trabajo, y que generalmente se asocia con una carga horaria extenuante, actividades pesadas o un ambiente laboral complicado, tendrá un impacto en la familia, ya que la persona no podrá estar presente completamente en el hogar, lo que también aumenta los niveles de estrés. Por lo tanto, es necesaria la planificación previa de actividades tanto en el hogar como en el trabajo para evitar futuros problemas que involucren ambos ámbitos, lo cual es indispensable para el ser humano. Es importante destacar que el trabajo y la familia son importantes para el desarrollo personal y social del individuo, y que se debe conseguir un equilibrio entre ambos para obtener satisfacción, estabilidad emocional y económica. Mientras se mantengan relaciones familiares deseables, se conseguirá un nivel de desarrollo profesional. Esto significa que el trabajo no debe convertirse en un elemento competitivo con la familia (Rojas, 2019).

Tabla 7.

Influencia negativa del estrés laboral en la dinámica general de la familia

Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	18,33
Casi siempre	13	21,67
A veces	29	48,33
Nunca	7	11,67
Total	60	100

De acuerdo con lo expresado en la tabla 7, la frecuencia con la que los encuestados manifiestan la influencia negativa del estrés laboral en la dinámica de sus familias es “a veces” con un 48,83%; sin embargo, llama la atención que solo el 11,67% refiere que esto nunca sucede. Según Rochabrun Hidalgo et al. (2021), en la dinámica familiar se incluyen aspectos relacionados con las normas dentro del hogar, las costumbres, los límites y los roles, que facilitan la convivencia entre los miembros de la familia y, de esta manera, crean un ambiente armónico. No obstante, los efectos generados por las características del trabajo pueden afectar esto y, como consecuencia, generar conflictos intrafamiliares que, de no prestárseles atención, pueden agravarse y aumentar la cronicidad de los problemas existentes.

Tabla 8.

Dificultad en la crianza de los hijos por las actividades laborales

Dificultad	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	18	30
Poco	35	58,33
Nada	7	11,67
Total	60	100

Es ampliamente conocido que la crianza es un elemento fundamental en el crecimiento y desarrollo de las personas, y por ende, de la familia y la sociedad en general. Sin embargo, este proceso puede presentar dificultades y obstáculos debido a factores como las ocupaciones de los padres. En este sentido, la tabla 8 muestra resultados en los que el 50% de los encuestados manifestaron haber experimentado muchas dificultades en la crianza de sus hijos debido a sus actividades laborales. Estos resultados se relacionan con lo expresado en la tabla 2, donde se evidencia la insatisfacción de los encuestados con respecto a sus horarios de trabajo. La crianza de los hijos es uno de los roles principales de los padres en la familia, como señalan los trabajos de Casas & Guzmán (2021). Los trabajadores investigados expresaron estar totalmente de acuerdo con que el trabajo dificulta la crianza, especialmente porque no siempre cuentan con el tiempo necesario para estar presentes en las actividades cotidianas de sus hijos. En conclusión, la conciliación entre el trabajo y la crianza de los hijos es un desafío importante para las familias y la sociedad en general, que debe ser abordado de manera adecuada para garantizar un desarrollo saludable de los niños y un equilibrio en la dinámica familiar.

Tabla 9.

Convivencia dentro de su familia

Tipo de convivencia	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	16	26,67
Buena	28	46,67
Regular	16	26,67
Total	60	100

La convivencia familiar está influenciada por múltiples factores, y aunque su evaluación debe ser realizada por expertos, cada persona dentro del entorno familiar puede tener una autopercepción de cómo es su relación con los demás miembros. En este sentido, la mayoría de los encuestados (46,67%) reportaron tener una buena convivencia dentro de su familia, mientras que un 26,67% refirió una convivencia buena y regular. La familia ha experimentado una transformación sustancial y se han desarrollado nuevas formas de relaciones humanas en las que los miembros se vinculan a través de lazos de afecto, respeto, convivencia y solidaridad, según sostienen diversos autores. Sin embargo, algunas familias pueden enfrentar crisis y cambios ocasionados por el estrés de uno de sus miembros, lo que puede requerir la reconstrucción de expectativas de vida diferentes, autonomía y armonía individual y familiar. La acumulación de situaciones estresantes, como la sobrecarga laboral, la desmotivación y la ausencia en las dinámicas familiares, puede ocasionar conflictos, separaciones conyugales, violencia física o psicológica, entre otros problemas. Si algún miembro de la familia está estresado, esto puede influir en los demás y provocar conflictos e incluso la disgregación familiar, como sugieren Velásquez & Román (2020). En resumen, es importante que las familias reconozcan la importancia de la convivencia y trabajen juntas para mantener una dinámica saludable y armoniosa, especialmente en momentos de estrés y dificultad.

Tabla 10.

Ayuda profesional cuando el estrés del trabajo influye negativamente en las relaciones familiares

Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	3,33
Casi siempre	4	6,67
A veces	25	41,67
Nunca	29	48,33
Total	60	100

La ayuda de un profesional es necesaria desde el momento en que algo comienza a afectar la funcionalidad y dinámica familiar, incluso si no afecta directamente a todos los miembros. Sin embargo, debido a motivos culturales, existe la tendencia de esperar a que una situación se complique

o se vuelva crónica antes de buscar ayuda de un especialista (Valencia, 2020). En el estudio, el 48,33% de los participantes afirmó que nunca habían buscado ayuda profesional cuando el estrés laboral estaba afectando sus relaciones familiares.

En cuanto a la importancia de buscar asistencia profesional cuando la dinámica familiar se ve afectada, el 93,33% de las personas encuestadas considera importante la intervención de un profesional en estas situaciones. Sin embargo, aunque se reconoce esta importancia, muchas veces no se lleva a la práctica y se dejan pasar las brechas que van surgiendo dentro de la familia. Estas brechas progresan y se acentúan con el tiempo, lo que hace más compleja la resolución de los problema.

4. Conclusiones

Durante el estudio, se encontró que los integrantes de las familias participantes percibieron un nivel de estrés laboral que oscila entre medio y alto, según la escala de estrés utilizada. La mayoría de ellos reconoce que su trabajo y los niveles de estrés asociados tienen un impacto en las dinámicas familiares, especialmente debido a los horarios laborales que les impiden participar en actividades familiares y a las dificultades en la comunicación y la convivencia. Todo esto genera la necesidad de solicitar ayuda profesional, pero desafortunadamente no es algo que se dé comúnmente en las familias. Es posible que existan conflictos dentro de la familia que, a su vez, afecten el trabajo. Por lo tanto, es importante no solo tomar medidas para mejorar la convivencia y las relaciones familiares, sino también analizar las situaciones laborales que generan estrés y tratar todo este contexto con toda la familia.

Limitaciones

La presente investigación no está exenta de algunas limitaciones, en ese sentido, los participantes podrían proporcionar respuestas que no reflejen su verdadera experiencia o comportamiento, lo que podría incidir en la precisión de los resultados. Asimismo, la medición del estrés laboral puede ser subjetiva y difícil de cuantificar a nivel familiar. Los participantes pueden tener diferentes percepciones de lo que constituye el estrés laboral y pueden no ser capaces de describirlo con precisión. Además, otros factores que pueden influir en la dinámica familiar, como las diferencias culturales, la estructura familiar, el nivel socioeconómico y otros factores estresantes, lo que puede dificultar la identificación de la relación causal entre el estrés laboral y la dinámica familiar. En tal sentido, es importante considerar estas limitaciones al interpretar y aplicar los resultados de esta investigación en la praxis laboral y familiar.

Contribución de los autores

Gema Junán Moreira Arteaga: Conceptualization, Data Analysis, Methodology, Investigation, Resources, Writing the Original Draft, Review, and Editing.

Gustavo Antón Vera: Conceptualization, Data Analysis, Methodology, Investigation, Review, and Editing.

Conflictos de interés

Los autores declaran que no existe conflictos de intereses.

5. Referencias

- Abarca Arias, Y. M., Soto H.o, Juvita D., & Espinoza Moreno, T. Margarita. (2021). Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1435. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300009&lng=es&tlng=es.
- Acosta, M. (2014). *El estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares de los empleados de la unidad educativa a distancia de Tungurahua extensión Ambato en el período abril – noviembre del 2012* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA.
- Avilés Chinique, A. D., & Hernández Ramírez, K. D. (2020). *La sobrecarga laboral y su influencia en el sistema familiar: percepciones de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14591>
- Bairero. A. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Mul Med.* 21(6), 971-982. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=77698>
- Cárdenas, A. (2021). *Estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares en los funcionarios de la empresa EMAPA-A* [Tesis para titularse como Psicólogo Clínico, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33951>
- Carlosama, D. M., Martínez Narvaez, E. M., & Matabanchoy Tulcan, S. M. (2020). Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 12(3), 81–92. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.12309>
- Casas, D. & Guzmán, S. (2021). *influencia del estrés laboral en la dinámica familiar de los empleados de la fundación Wanawa en el distrito especial, turístico y cultural de Riohacha* [Tesis para Trabajo de grado - Especialización, Universidad de La Guajira, Colombia]. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/512>
- Chiang, M., Riquelme, R., & Rivas, A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Hernández, A. A., Argüelles, V., & Palacios, R. H. (2021). Métodos empíricos de la investigación. *Ciencia Huasteca*, 9(17), 33-34. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/article/view/6701/7600>
- Macas Ruiz, T. (2016). *Impacto emocional en familias de hijos con discapacidad intelectual* [Trabajo de Titulación, Universidad Técnica de Machala]. http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/8404/1/T-1878_MACAS%20RUIZ%20TAINOVA%20LISETH.pdf
- Organización Internacional del trabajo. (2022). *Salud Mental en el trabajo*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es.

- Pizano, C. (2018). Estrés, trabajo y familia. *Revista Electrónica de PortalesMedicos.com*. <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estres-trabajo-familia/>
- Pujadas Sánchez, M. D., Pérez Pareja, F. J., & García-Pazo, P. (2020). Estrés y control percibido en trabajadores de emergencias. *Ansiedad y Estrés*, 26(1), 52–58. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.12.005>
- Rochabrun Hidalgo, F. M., Uceda Florez, R. M., & Salas-Blas, E. (2021). Estrés laboral y percepción de competencias parentales en padres que trabajan. *Revista de Investigación Psicológica*, (26), 51-68. <https://doi.org/10.53287/wzsy6920rr57j>
- Rojas, D. (2019) *Relación entre familia y trabajo desde un enfoque histórico*. <https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/2766/Relaci%F3n%20entre%20familia%20y%20trabajo%20desde%20un%20enfoque%20hist%F3rico.pdf;jsessionid=7B5C563A32AB10FE-4BFDA45F3DC32BC8?sequence=1>
- Romero, M. (2015). *Significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia* [Tesis de doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=117380>
- Sagredo, A. (2018). *El paradigma sociocrítico y su contribución al Prácticum en la formación inicial docente*. <http://innovare.udec.cl/wp-content/uploads/2018/08/Art.-5-tomo-4.pdf>
- Torres Velázquez, L. E., Reyes Luna, A. G., Ortega Silva, P., & Garrido Garduño, A. (2015). Dinámica familiar: formación de identidad e integración sociocultural. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 20(1), 48-55. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29242798008.pdf>
- Valdez López, Y. C., Marentes Patrón, R. A., Correa Valenzuela, S. E., Hernández Pedroza, R. I., Enríquez Quintero, I. D., & Quintana Zavala, M. O. (2022). Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. *Enfermería Global*, 21(1), 248–270. <https://doi.org/10.6018/eglobal.441711>
- Valencia, S. M. (2020). Crisis familiares: una oportunidad para transitar de la catástrofe y el caos, al despliegue de capacidades para el cambio. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 16(1), 169-180. <https://doi.org/10.15332/22563067.4115>
- Velásquez, J., & Román, E. (2020). Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería. *MIKARIMIN Revista Multidisciplinaria*, (6), 5-5. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1716/948>
- Velastegui Hernández, D. C., & Cárdenas Oviedo, A. A. (2021) Estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares en los funcionarios de la empresa EMAPA-A. Universidad Técnica de Ambato <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33951>