



**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE**  
**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

# **EL ESTRÉS LABORAL Y LOS FACTORES PSICOSOCIALES**



**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**CURSO 2022-2023**

**Autora: Melodie Martínez Cerdá**

**Tutor: Julio Naranjo Berenguer**

## ÍNDICE

RESUMEN .....	2
ABSTRACT.....	2
MARCO TEÓRICO/ ESTADO DE LA CUESTIÓN .....	5
OBJETIVOS.....	6
PROPÓSITO .....	7
METODOLOGÍA .....	7
PROBLEMAS HABITUALES DEL ESTRÉS LABORAL.....	8
LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	12
CAUSAS DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO.....	13
TIPOS DE ESTRÉS .....	16
ENFERMEDADES PRODUCIDAS A CAUSA DEL ESTRÉS.....	18
TRABAJOS ALTAMENTE ESTRESANTES.....	20
BURNOUT O SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO.....	22
ACOSO LABORAL O MOBBING LABORAL .....	23
ABSENTISMO LABORAL.....	26
CÓMO MEJORAR EL ESTRÉS LABORAL .....	28
CONCLUSIONES .....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33

## **RESUMEN**

El presente trabajo trata de investigar cómo afecta el estrés laboral a los trabajadores y como condiciona a su salud. No se puede olvidar que el estrés es el desencadenante de diversas enfermedades fisiológicas y psicológicas, por ello, es importante resaltar cómo cada día las personas estamos más concienciadas de la importancia de nuestra salud y de nuestro trabajo en el día a día, sobre todo en un mundo tan digitalizado y cambiante como es en la actualidad. Los seres humanos tenemos instinto de supervivencia, necesitamos completar nuestras necesidades fisiológicas y trabajar para subsistir. Cada vez más las personas tienen más compromisos a la hora de realizar sus trabajos y esto muchas veces le supone sentirse atrapados y no descansar mentalmente. Debemos ser capaces de detectar los factores psicosociales que rodean en el entorno y conseguir lidiar con las circunstancias que se presentan.

Palabras claves: trabajadores, estrés laboral, enfermedades, individuos, trabajo, organizaciones, salud.

## **ABSTRACT**

This project aims to learn the effect of stress produced by work on the workers condition and their health. Stress is one of the main causes of physiological and Psychological diseases, for this reason, it is imperative to highlight that as time goes on, people are more aware of the importance of our health and our work on a daily basis, especially in the digitalized and ever changing world that we live in. Human beings have a survival instinct, we need to fulfill our physiological needs and work to survive. In the present, people often take on more responsibilities on a professional level and this often leads to them feeling trapped and not getting enough mental rest. We must be able to detect the psychosocial factors that surround us and be able to deal with the situations that are presented to us.

Key words: workers, occupational stress, diseases, individuals, work, organizations, health.

## INTRODUCCIÓN

Los problemas principales hacia donde nos enfrentamos en el mundo laboral es la constante tensión mental que genera el trabajo en nuestra mente y cuerpo, muchas veces no somos conscientes de que la agilidad mental y el esfuerzo físico excesivo puede condicionar nuestras capacidades a la hora de tomar decisiones y no poder sobrellevar tan rudas tareas. En pleno siglo XXI cada vez tiene mayor relevancia estar digitalizado en todas partes del planeta. Eso nos lleva a tener que estar actualizados constantemente hacia toda novedad digitalizada que resurja. Cada vez se toman mayores responsabilidades y con ello más presión hacia los individuos.

Se hace necesario por parte del mundo empresarial reducir costes y aumentar la productividad. Cada vez existen más presiones laborales y esto hace que se vea afectada la salud de los individuos. Los trabajadores se sienten más frustrados y viven el desgaste emocional al enfrentarse a las demandas de la sociedad.

El estrés desencadena que las personas tengan que adaptar y renovar sus capacidades y esto hace que muchas veces exista una fuente permanente de estrés por sentirnos incapaces. Vivimos en un mundo donde conseguir una posición laboral es enfrentarse a un mundo altamente competitivo donde nuestro ambiente de trabajo premia al trabajador más espléndido, eso puede ser positivo para ciertas personas, pero muy peligroso en patrones de personalidades con enfermedades mentales, con alto grado de nerviosismo o personas intolerantes al estrés desencadenando inseguridad e incapacidad a la hora de enfrentarse a su trabajo.

Antes de nada, se ha de hacer referencia a la famosa palabra estrés. Aquella palabra que tanto asusta a quien la escucha. Según el estudio de Durán, M. M. et.al.2010 define el estrés como *“una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos la cual es a la vez la consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externos que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas. Se asume, así como un “mecanismo de defensa” que conlleva un conjunto de reacciones de adaptación del organismo”* (p.73).

Cuando las demandas superan las capacidades aparece en el organismo una acción producida por una amenaza en la cual el individuo tiene que resistir y vencer esa presión emocional. No siempre se tiene la fuerza suficiente para vencer a nuestra mente. Y esto hace que factores como el estrés laboral afecten a nuestra salud de manera impactante y aparezca en forma de desequilibrio.

Vemos como cada vez más se tiene mayor sobrecarga en el trabajo, se realizan jornadas más intensivas, el proceso de adaptación aumenta rápidamente y se carecen de las habilidades necesarias para soportar todo lo que nos rodea actualmente como personas. Debemos de tener presente que en el campo del trabajo estamos rodeados de personas diferentes, donde desafortunadamente podemos encontrar gente irritable y agresiva. Son actitudes que traen consecuencias a las relaciones interpersonales y que pueden ser motivo muchas veces de desgaste profesional.

El estrés acelera el organismo de nuestro cuerpo, nos activa y nos mantiene en alerta produciendo un ritmo acelerado y aumentando la presión sanguínea. Un estrés crónico prolongado en el tiempo es preocupante por la diversidad de enfermedades y síntomas que puede ocasionar.

En nuestro ambiente de trabajo vivimos expuestos a factores externos que afectan de manera directa a nuestra forma de ser creando ciertas incertidumbres respecto al trabajo que desempeñamos. El autor Durán, M. M. (2013) indica que para mejorar *“la calidad de vida en los trabajadores, las organizaciones deben ser capaces de ofrecer trabajos más estimulantes donde el poder y la responsabilidad pueda ser percibida por rangos inferiores y donde puedan potenciar sus habilidades sintiéndose respaldados tanto económicamente como personalmente.”*

Para ello es necesario realizar un análisis exhaustivo de los factores psicosociales que repercuten de manera directa en la vida laboral y personal de los individuos para poder detectar y prevenir los efectos perjudiciales del estrés laboral.

## MARCO TEÓRICO/ ESTADO DE LA CUESTIÓN

El estrés en el trabajo muchas veces se ve afectado porque el trabajador trae consigo algunos factores externos que suele suponerle mentalmente constantes preocupaciones, esto conlleva que el propio trabajador no sepa lidiar con problemas no laborales contra los que sí lo son y muchas veces esto hace que su nivel de estrés sea altamente alarmante por no saber sobrellevar la situación. Para las organizaciones este tipo de trabajadores suponen un problema ya que debido a estos factores los trabajadores no son productivos en sus tareas de trabajo. Este problema puede desencadenar ser angustioso también para el propio trabajador, que es quién se ve muchas veces afectado por verse incapacitante en su trabajo.

Como bien destaca Ramos, Valentina & Jordão, Filomena. (2015) *“el contexto actual se caracteriza por un aumento de las demandas del desempeño del trabajador, condicionadas por una necesidad de incrementar la capacidad de ser flexibles, trabajar en grupo, dominar las nuevas tecnologías de la información, las comunicaciones y tomar decisiones.”* (p.1).

El ser humano está expuesto por diversos elementos que giran en torno a su persona. El primer desencadenante de esta respuesta se trata del cerebro humano y cómo éste reacciona ante una amenaza en nuestra mente, a la hora de detectar un factor amenazante. El principal problema que aparece en las organizaciones es la necesidad constante de querer llevar todo bajo control, pero no siempre se consigue positivamente de manera recíproca entre organización y trabajadores. Blanco Guzmán, M. (2003).

## OBJETIVOS

El objetivo principal en el siguiente trabajo es analizar cuáles son los factores que repercuten en la salud de los trabajadores, que problemas surgen a raíz de este suceso y qué métodos y procedimientos son importantes a tener en cuenta tras generar el cuerpo ese estado de estrés laboral. Identificando ciertos patrones que pueden desencadenar a producirlo mediante estudios realizados por expertos.

Otro de los objetivos es clasificar los tipos de estrés que existen y ver hasta qué nivel se considera saludable en el ser humano. No debemos olvidar que el estrés en el trabajo en diversos estudios lo referencian también como algo positivo, donde tener determinados niveles de estrés puede ser incluso beneficioso para la salud y donde es conocido con la palabra eustrés o estrés positivo. Los estudios nos revelan que no presenciar el estrés es inevitable porque nos garantiza la energía necesaria y donde exista una ausencia absoluta de estrés puede llegar a desencadenar incluso la muerte. ¿Pero hasta qué nivel se considera saludable en nuestro organismo? (José & Franco, 2007)

El objetivo general es analizar los factores psicosociales que giran en torno al estrés laboral y que pueden inducir o desatar este tipo de factor amenazador en la vida de los trabajadores.

## **PROPÓSITO**

Debemos saber lidiar con el estrés en el trabajo y saber enfrentarse a él, por ello es importante saber cómo actuar en caso de presenciar este factor amenazante y buscar soluciones ante la presencia del mismo, el propósito de mi trabajo consiste en dar la información adecuada a los trabajadores que muchas veces se ven afectados ante este tipo de situaciones y ayudarles dándoles unas pautas y propiciando información suficiente para mejorar la calidad de sus vidas, según la diversidad de estudios que trabajan en investigar estos casos.

Para ello he recabado información de diferentes autores donde investiguen el estrés en el trabajo, el propósito ha sido encontrar soluciones ante la diversidad de factores psicosociales que pueden aparecer en el mundo laboral.

## **METODOLOGÍA**

Para la realización del trabajo he consultado y recogido datos a través de diferentes fuentes bibliográficas mediante los libros y artículos de investigación, todo con el objetivo de sintetizar la información y ofrecer un mejor recabado hacia el enfoque de mi trabajo.

Los nombres de las fuentes bibliográficas consultadas son las siguientes, la fundación Dialnet, ProQuest, Google Académico, Revistas Uc3m, Libros, entre otras fuentes.

## PROBLEMAS HABITUALES DEL ESTRÉS LABORAL

En pleno siglo XXI la causa del estrés cada vez aumenta en proporciones debido a la necesidad constante que existe de producir cada vez mayor trabajo en menor tiempo. El estrés suele conllevar problemas físicos, tales como gastrointestinales, trastornos músculo esqueléticos, dolores de cabeza entre ellos migrañas y enfermedades circulatorias todo esto trae que los trabajadores no sean productivos para muchas organizaciones y por ello tienen una baja productividad ocasionándole muchas veces ser los primeros en ser despedidos tras la decisión empresarial de reducción de plantilla.

Uno de los factores psicosociales a los que los trabajadores se exponen es sobre el tiempo que transcurre hasta llegar al trabajo cuando éste se encuentra lejos del domicilio particular.

El tiempo de descanso es otro de los factores que influyen ya que en determinados trabajos no es suficiente el periodo de descanso respecto a la carga física y mental que padecen los trabajadores. El ritmo acelerado en determinados trabajos también es un factor psicosocial recurrente. Esto es debido a la presión a la que se someten los trabajadores a la hora de tener que sacar hacia adelante la producción del trabajo. Diversos estudios señalan que el estrés laboral es una de las causas relacionadas con bajas laborales.

Existen profesiones como el sector de la medicina donde este problema es muy habitual, generando en los trabajadores excesivas cargas emocionales, donde requieren de todas sus capacidades para atender a sus pacientes. La excesiva carga de trabajo deriva en agotamiento.

*El cuerpo humano se somete a un estado de alarma y si este estado permanece en el tiempo puede recrear problemas cardiovasculares y endocrinos. Jiménez Rivas, S. (2016).*

Debemos ser conscientes de la vida que llevamos, para ello debemos focalizar el origen del problema. Estamos en una sociedad con una gran carga de trabajo donde las tareas que se desempeñan cada vez necesitan más eficiencia, mayor responsabilidad y logradas en un menor tiempo posible. Para algunos trabajadores suponen retos, pero para otros se acrecienta la incertidumbre.

Nuestras emociones influyen en nuestra salud y en cómo los individuos las gestionan.

Los estados de ánimos negativos aumentan las enfermedades infecciosas, incrementan los síntomas causantes del estrés y puede llegar a ser especialmente peligroso si los trabajadores se acogen al mal hábito del consumo de alcohol, tabaco y drogas.

Los trabajadores que calman sus emociones a costa de estas sustancias son más propensos a ser despedidos por embriaguez o toxicomanía recreando una vida de inseguridades y tormentos. La sociedad necesita apoyo social, sentirse valorados en sus trabajos y tener un propósito por el que luchar cada día. La clave es sentirse apreciados por las personas que le rodean, ya sea familia, amigos o pareja. Otra de las opciones es acudir a un club social donde puedan conocer nuevas personas.

Cuando las personas se enfrentan a nuevos retos en su vida laboral desencadenan mayores miedos. Esto puede ser negativo si no se gestiona adecuadamente ya que pueden resurgir decisiones incorrectas y juicios erróneos. Cambiar nuestro comportamiento puede ayudar a impedir o retardar el estrés.

La pandemia del Covid-19 fue recibida para muchas personas como un estado alarmante en sus vidas, las personas se vieron fuera de sus lugares de trabajo y con un desorden en su mente por el desconocimiento de lo que ocurría. Esto afectó significativamente al estrés laboral, ya que gran parte de la sociedad se vio indefensa y abrumada por temor a perder sus empleos. Esto hizo que tuvieran que adaptarse a los nuevos cambios tecnológicos, que tuvieran que aprender nuevas formas de trabajo y adaptarse a las nuevas condiciones organizacionales.

El distanciamiento y el aislamiento tuvo una repercusión en la salud psicológica de los individuos. Fue un momento de cambios, donde tener que afrontar lo que sucedía hacía que las personas tuvieran que estar predispuestas a aceptar ese cambio.

La salud mental tuvo un impacto en las personas debido a tener que adaptarse a cambios constantes, drásticos y repentinos. Gil Peñaranda, A. J. (2023).

La psicología es primordial para poder observar y predecir los problemas del estrés, la persona tiene problemas extra organizacionales que inciden en cómo llevan su vida personal y cómo ésta afecta a su estado de ánimo. Por eso se hace primordial encontrar el origen de la causa y encontrar la solución adaptada a la personalidad del individuo.

## **CONCEPTO ESTRÉS LABORAL**

El estrés laboral es un tipo de estrés psicofisiológico que se produce como resultado de las condiciones laborales y las demandas del trabajo. Puede ser causado por una carga de trabajo excesiva, falta de control en el trabajo, relaciones interpersonales tensas, falta de apoyo social y otras situaciones estresantes relacionadas con el trabajo. El estrés laboral puede afectar a la salud física y mental de los trabajadores y tener un impacto negativo en la productividad y el desempeño laboral.

Para comenzar me gustaría mencionar la persona que introdujo la definición del concepto estrés en nuestra sociedad. *“Fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1956 por Hans Selye quien lo definió como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante”* Moreno, J. C., Gonzales, J. L., & Garrosa, E. (2015) p.46.

*“Y como “alteraciones fisiológicas resultantes de la incapacidad de un ser vivo para responder apropiadamente a las amenazas físicas o emocionales al organismo”* Rodríguez, D. (2020).

En cambio, el autor (Eduin, 2011) lo definió de esta manera;

*“El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación”* (p.68).

*“En el contexto del organismo humano, el estrés es la respuesta del cuerpo ante el medio ambiente donde existe una continua reconstrucción de presiones internas y de tensiones musculares, las que, si son prolongadas, seguramente causarán daños en el organismo”* Dorantes Rodríguez, C. H. (2002).

Diversos autores han nombrado causa de muerte incluso por un estrés crónico y prolongado en el tiempo. Por lo tanto, comprobamos cómo los trabajadores ante una situación de estrés semejante tienen un alto desconocimiento de cómo reaccionar ante este tipo de situación.

Es por ello por lo que nos encontramos en situaciones que requieren un alto grado de exigencia en sus habilidades y esto acarrea sufrimiento en su salud. El individuo debe ser capaz de mejorar su estilo de vida en caso de verse afectado en su trabajo antes los factores externos.

El autor Rodríguez Carvajal, Raquel, & Rivas Hermosilla, Sara de. (2011) indica que *“Hans Selye siguió definiendo el estrés como una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza caracterizada por una fase de alarma, –donde el organismo se prepara para dar una respuesta–, una fase de resistencia, –donde aparecen los cambios específicos que permitirá enfrentarnos a la situación–, y una fase de agotamiento, –donde se produce un progresivo desgaste de la energía utilizada para hacer frente a la amenaza.”*

El autor Melgosa, J. (1994) nos diferencia el estrés en 2 componentes básicos llamados agentes estresores donde por un lado tenemos el entorno que rodea a la persona y las circunstancias de este como causa del estrés y por otro lado la respuesta que se tiene ante ese agente estresor.

El estrés tiene una duración en nuestro organismo respecto a la persona que lo experimenta. La reacción de alarma y resistencia se asocia diferente según la personalidad del individuo. Puede estar alterando los sentidos de nuestro cuerpo y mente de forma continuada y sin pausa, si la reacción pasa al agotamiento, ese estado pasa a que una persona no tenga fuerzas para continuar.

En las organizaciones cada vez más se necesita una persona encargada de los recursos humanos entre sus funciones una de ellas es mejorar el clima laboral y propiciar a los trabajadores un idóneo ambiente de trabajo, donde puedan desarrollar las tareas de trabajo en las mejores condiciones posibles. Gracias a la existencia de los recursos humanos podemos identificar las causas que preocupan o rodean a los trabajadores.

No obstante, las organizaciones deben ser capaces de implantar estrategias para evaluar los riesgos laborales que puedan afectar a la salud de sus empleados. Los tres factores interesantes de implantación abordan la contratación de una auditoría encaminada al estrés laboral, entrevistar a los empleados y abordar mejoría en las condiciones de trabajo mediante rediseño del puesto y nuevos equipos mecanizados que supongan una mejoría en la realización de sus tareas diarias.

## **LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

La organización internacional de trabajo se define como:

*“Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.”* (Organización Internacional del Trabajo (OIT),1996-2023)<sup>1</sup>.

Según Vidal Lacosta, V. (2019), “Las últimas encuestas que se realizaron en 2019 de la OIT (organización internacional del trabajo) *el estrés laboral afecta a un 60 por ciento de la población laboral y la preocupación por la salud de los empleados y directivos sobre el estrés es sin duda un tema relevante en la sociedad actual*” p.2.

---

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>. Consultado el 10-05-2023.

*“Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés es la respuesta física y emocional de un individuo a una lesión causada por un desequilibrio entre las necesidades percibidas y los recursos, así como su capacidad percibida para satisfacer esas necesidades”* Arce Gil, Z., López-López, E., Asalde-Ramos, R., Cortez-Vidal, M., & Loaiza-Chumacero, S. (2023).

Es importante valorar los factores psicosociales y las causas que desencadenan esta situación en los individuos, las empresas también juegan un papel fundamental ya que son el foco de atención y por tanto son quienes propician el trabajo de nuestra sociedad, las empresas deben conocer de esta problemática y poder lidiar con esta situación para mejorar tanto la calidad de sus trabajadores como de sus propias empresas, incluyendo su calidad de vida.

La OIT juega un papel fundamental en estos casos porque se encarga de mejorar las condiciones en el trabajo. Diversos estudios tratan de encontrar las posibles soluciones ante este problema, algunos hablan de fomentar el trabajo en equipo para desarrollar mejores prácticas. Otros tratan de verificar cuáles son las condiciones de trabajo más aptas para los trabajadores, entre ellas se habla de adaptar un mejor horario de trabajo, y obtener un clima laboral satisfactorio. Son muchas las causas que rodean a un individuo en su día a día por ello es importante detectar los problemas causantes para poder hacerles frente.

## **CAUSAS DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO**

Las causas del estrés pueden ser diversas y varían de una persona a otra. Algunas de las causas más comunes incluyen problemas financieros, relaciones interpersonales complicadas, exceso de trabajo o altas responsabilidades, cambios significativos en la vida y problemas de salud.

*“El estrés laboral es un componente característico del trabajo, debido a la competitividad creciente y está asociado con problemas de productividad, salud y relaciones personales.”* Quiroz, C. N. N., Rivera, L. O., & Valero, C. Z. V. (2017) p.3.

El autor Silla, J. M. P. (2001) señala que una de las causas que ocasiona el estrés laboral es la ausencia de apoyo social que padecen muchos de los trabajadores cuando la situación que están viviendo lo requiere. Un ejemplo de ello es no poder atender o visitar a un familiar importante porque su trabajo no le permite ausentarse. Y principalmente la exigencia que crean los trabajadores a la hora de tener pendiente la realización de un trabajo.

Existen personas que sus emociones no las gestionan de igual forma. Son muchos los pensamientos que pueden aparecer en la mente de una persona ocasionándole tomar malas decisiones.

Existe una diversidad de efectos tanto ambientales como personales donde el propio individuo se exige niveles muy altos a los que su mente y cuerpo no están dispuestos a soportar en un breve periodo de tiempo ocasionando por tanto una elevación en sus niveles de estrés. Se debe hacer hincapié que tampoco debe ser un bajo estrés porque si los niveles de estrés bajan demasiado se produce un trabajo pausado ocasionando ser adormecedor. Donde a la larga eso puede encaminar a que el trabajador se sienta no cooperador en su trabajo.

*“Se ha observado que el clima social en el lugar de trabajo (tanto en relación con los compañeros como con los superiores) mitigaba los efectos del estrés sobre la salud.”* Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016) p.1.

Un buen clima social propicia seguridad a los trabajadores, logrando muchas veces sentirse apoyado entre sus compañeros y con ello más aliviado en caso de presentarse situaciones a las cual no pueda hacerle frente, ya sea bien por desconocimiento de cómo reaccionar ante el imprevisto o porque ese día no esté mentalmente pasando un buen momento.

Cada persona experimenta el estrés de manera diferente y es importante identificar el origen del problema para que no se agrave antes de que sea demasiado tarde. Debemos de pensar que todo ser humano es diferente y entre todos se lucha diariamente por conseguir una estabilidad.

Cada vez más las personas padecen ansiedad y depresión en causas derivadas del estrés laboral. Con esto me gustaría hacer un matiz sobre estas dos palabras tan usadas en estos momentos de nuestra sociedad.

La ansiedad es parte de la naturaleza en la que vivimos, toda persona sufre un cierto grado de esta.

Esta es resultante de un estado donde el individuo sufre agitación y nerviosismo pudiendo incluso sentirse en ocasiones con falta de aire e inquieto.

Los trabajadores en su trabajo pueden sufrir miedo al padecer ansiedad al momento que ese miedo inunde su pensamiento anticipándose a problemas futuros e imprevisibles. Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003)

Pudiendo incluso alzar su tono de voz reaccionando de forma ansiosa. Los trabajadores al padecer ansiedad derivan en un estado emocional que hace que las demandas de su trabajo superen la capacidad que tienen de afrontamiento.

Por otro lado, la depresión trata de un problema de salud mental anímico que afecta a trabajadores que han sobrepasado la situación de sus emociones y que estén sufriendo una gran carga mental. Derivando en tristeza, pérdida de interés en actividades de su trabajo, falta de concentración, desesperanza e incluso pensamientos suicidas y negativos sobre sí mismo.

*“La Organización Mundial de la Salud planteó que en 2020 la depresión sería la primera causa de retiro laboral prematuro en países desarrollados y la segunda enfermedad más frecuente del mundo, debido a cambios acelerados en la forma de vida, desintegración familiar y ruptura de tradiciones y estructuras sociales”* Cantero-Téllez, E. A., & Ramírez-Páez, J. A. (2009).

El cambio organizacional es otro de los factores que hacen que algunos trabajadores no sepan afrontar la situación ocasionándoles estrés.

El autor Rubiano, M., & Aponte, C. F. (2018) señala que se asociaron con problemas de salud en los empleados sobre todo aquellas organizaciones que tienen cambios amplios y simultáneos.

*“Numerosos estudios demuestran que, en el trabajo, cuanto mayor sean las exigencias de tipo cognitivo, emocional, cuantitativo y cualitativo para un trabajador, menor será la posibilidad de un adecuado control sobre él y mayores serán las probabilidades de enfermar a causa de la tensión o estrés”* Carrión-García, & Hernández Gracia, T.-J. (2018)

No todas las personas afrontan un cambio repentino en sus tareas de trabajo y muchas veces eso puede derivar a no saber gestionar sus emociones por verse

incapaz de afrontar el cambio. Por ello es importante que las organizaciones conozcan las maneras de realizar cambios según a qué persona, ya que todas las personas pasan por diferentes situaciones a lo largo de su vida y no todos se encuentran capacitados en el mismo momento para gestionar esos cambios repentinos en su trabajo.

## **TIPOS DE ESTRÉS**

El eustrés o estrés positivo trata de la adaptación del organismo a la hora de tener estrés y saber lidiar con él sin sobrecargarse. Por ejemplo, completar satisfactoriamente alguna actividad o tarea que nos resultaba difícil de sobrellevar.

Estrés o estrés negativo en cambio es la situación donde los individuos pierden el control de sus nervios y comienzan a sufrir una alteración funcional en su cuerpo en forma de desequilibrio.

No obstante, existen infinitudes de tipos, pero he querido recabar primeramente 3 tipos de estrés resumidos y fáciles de comprender: Estrés agudo, agudo episódico y crónico

*“El estrés agudo es la forma de estrés más común, este surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano.”*

Como vemos el estrés agudo actúa como una respuesta inmediata a una situación estresante. Muchas veces las personas no estamos preparadas para lidiar con lo que nos viene en nuestro mundo laboral, como hemos comentado todos somos diferentes y es muy probable que paremos con personas en nuestro trabajo donde la presión laboral pueda recrear situaciones alarmantes en su salud.

Es importante saber convivir en el trabajo con las personas que nos rodean y propiciar un verdadero apoyo.

Cada vez más vemos como son muchos los factores que se deben tener en cuenta a la hora de realizar acciones en nuestro día a día.

Por ejemplo, haber pasado una situación laboral anterior donde la persona no se sentía lo suficiente apta para realizar el trabajo encadenando en su nuevo empleo altas exigencias que se salen de su capacidad actual.

*“El estrés agudo episódico es cuando se padece estrés agudo con mucha frecuencia.*

*La gente afectada asume muchas responsabilidades y no puede organizar la cantidad de exigencias ni presiones; por lo tanto, reacciona de forma descontrolada, muy emocional, y suele estar irritable, y sentirse incapaz de organizar su vida”*

Este tipo de estrés agudo episódico se convierte en un patrón habitual. Existen trabajos donde el nivel de responsabilidad se convierte en el enfoque directo de ciertos trabajadores. Un cirujano carga una gran responsabilidad respecto a la vida de los individuos, un personal sanitario tiene socialmente la función de suplir las necesidades de sus pacientes. Un empresario es quien debe cargar con la responsabilidad de su empresa, no podemos olvidar que somos seres humanos y que por mucho que un profesional tenga un cierto cargo puede encontrarse en determinadas situaciones y momentos de su vida incapaz para sobrellevar esa alta carga mental y física.

*“El estrés crónico es un estado constante de alarma surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. El peor aspecto del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él, se olvidan de que está allí e incluso las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal”. Ávila, J. (2014) p.119.*

Este tipo de estrés crónico resulta ser peligroso al estar prolongado en el tiempo y afectar significativamente la salud mental y física.

Como observamos la autora Ávila, J. (2014) nos diferencia los 3 tipos de estrés. Con ello debemos de pensar que tras la situación que vivimos hoy en día en nuestra sociedad donde las prisas y la perfección es la clave para alcanzar satisfactoriamente el trabajo vemos a muchos de los trabajadores, donde cada uno de ellos lidera sus problemas de diferente manera y no todos los trabajadores ya sea por su experiencia laboral, por su situación personal e incluso por la dificultad que le suponga ese determinado empleo puede sobrellevar los niveles de estrés de igual manera.

El estrés permanente en el tiempo puede traer consecuencias muy alarmantes a los trabajadores. Encadenando enfermedades en sus vidas.

## **ENFERMEDADES PRODUCIDAS A CAUSA DEL ESTRÉS**

Muchas veces nos preguntamos qué tipo de enfermedades podríamos padecer en nuestra vida ocasionado por el estrés laboral. Para ello a continuación detallo una serie de enfermedades consultadas del autor Sánchez, J. (2010)

“Dispepsia, gastritis, ansiedad, accidentes, frustración, insomnio, colitis nerviosa, migraña, depresión, agresividad, disfunción familiar, neurosis de angustia, trastornos sexuales, disfunción laboral, hipertensión arterial, infarto al miocardio, adicciones, trombosis cerebral, conductas antisociales y psicosis severas.”

Este apartado me parece fundamental en mi trabajo ya que la gran mayoría de veces no imaginamos que se pueda desencadenar tanta cantidad de enfermedades al presentar ese alto nivel de estrés. Es importante recalcar la importancia de nuestra salud mental y física en nuestras vidas, debemos ser capaces de actuar a tiempo antes de que sea demasiado tarde.

El autor Aguilar, M. E. B. (2018) señala “*algunos síntomas generales de estrés;*

*Dolor de cabeza, dificultad en la deglución (espasmos esofágicos), acidez, náuseas, mareos, dolor en el pecho, espalda, cuello, micciones frecuentes, disminución de la memoria, espasmos gástricos, sudores fríos, fatiga crónica, crisis de angustia, insomnio, estreñimiento y diarreas.”*

Cada vez más nuestra salud pública se encuentra con individuos que sufren más daños psicológicos en sus trabajos y físicos repercutiendo en su salud.

Debemos ser capaces de saber localizar esta clase de enfermedades y analizar el entorno en el que el trabajador se está encontrando y en cómo él asume los actos de sus emociones.

Se ha demostrado que el estrés mental causa problemas cardiovasculares. Cuando la mente tiene un alto grado de excitación su influencia se ve perjudicada en el corazón. Alonso, C. F. (2009).

Según Duarte, R. J. S., Sequeira, L. Y. C., del Socorro Villanueva, J., & Castro, C. M. (2020) otros de los síntomas que repercuten en la salud de los trabajadores y se dan a causa del estrés laboral son:

Fatiga, dolor de cabeza, aceleración del ritmo cardíaco, sudoración excesiva, náuseas, vómitos, alteraciones visuales, concentración decreciente, dificultad para identificar problemas, ansiedad, depresión, entre otros.

El sistema cardiovascular es objeto de estudio en diversos artículos ya que se ha asociado una mayor conexión del estrés laboral respecto al sistema cardiovascular.

Las patologías coronarias se han visto en mayores porcentajes como causas de muerte al verse afectada la carga negativa en el trabajo, potenciando la tensión en el ambiente laboral y los malos hábitos de la vida, como son la negación completa de realizar ejercicio o el alto consumismo de ingesta calórica. Rosa, M. A. S., Albiol, L. M., & Salvador, A. (2009).

La depresión es una de las causas más conocidas por todo el mundo, ya que te invalida como persona recreando ser una persona que busca la soledad, que carece de energía y tiene una fuerte desesperanza de los pilares de su vida.

## TRABAJOS ALTAMENTE ESTRESANTES

Existen trabajos en la actualidad donde el índice de estrés laboral es más recurrente e incide más por la naturaleza de este.

Un claro ejemplo es el campo de la Medicina, donde se inclina hacia el cuidado completo de los pacientes. Una de las funciones de enfermería es conservar la vida y satisfacer las necesidades.

En ocasiones esto puede acarrear inseguridad en enfermeras/os a la hora de tomar decisiones tanto por no verse capaz de sobrellevar tal responsabilidad como por presentar una alta carga emocional en su salud mental. Son quienes acarrear y deben canalizar el cuidado de las personas.

Al fin y al cabo, el campo de enfermería está enlazado a tener que observar y lidiar el sufrimiento y dolor de sus pacientes. Esto no siempre es fácil por parte de un sector donde los horarios irregulares prevalecen, donde en ocasiones es tanta la cantidad de pacientes que necesitan recibir cuidados que presentan falta de personal y esto puede ser tormentoso por parte del personal.

Son muchos los sentidos que se tienen que disponer para conservar la calma. Es un sector que mostrar fortaleza y decisión en sus acciones es lo primordial, pero no podemos olvidar que todos somos humanos y que no siempre se puede estar dando el máximo de uno/a mismo/a.

Viven en constantes cambios, en reaccionar rápidamente ante imprevistos generando en su cuerpo sobrecargas emocionales. Viven el riesgo, y el tormento de pérdida de vidas humanas.

Es un sector que tiene gran carga de responsabilidad en sus emociones, viven expuestos al dolor de sus pacientes. Esto les hace tener que enfrentarse a situaciones complicadas y a tener que conseguir un fuerte autocontrol a la hora de canalizar sus emociones. Muñoz Zambrano, Carmen Luz, Rumie Díaz, Hossn, Torres Gómez, Gabriela, & Villarroel Julio, Karla. (2015).

Otro de los sectores que podemos pensar cómo afecta el estrés laboral en nuestro día a día trata de la hostelería, aquel sector donde tener que servir comida y atender a los usuarios debe ser siendo de la mejor manera posible.

Los trabajadores de hostelería viven en constante cambios, donde aparecen nuevas demandas por parte de los consumidores y donde la agilidad es clave a la hora de atender. Los trabajadores deben estar dispuestos a soportar los diversos cambios que se producen en su jornada, se trata de un sector en el que prevalecen las prisas.

Cada vez más se hace más necesario que los trabajadores de hostelería utilicen más cantidad de técnicas para persuadir y atraer más clientes a este tipo de organizaciones y donde el estado físico, mental y cognitivo es una parte de este para lograr mejorar la calidad de su trabajo. Un trabajador hiper productivo puede ser beneficioso para la organización, pero una situación altamente estresante al mismo tiempo.

El sector de la docencia es otro de los grandes perjudicados en estrés en el trabajo al ser un trabajo donde resalta la implicación y la autoexigencia del profesorado frente a sus alumnos. La sobrecarga mental es uno de los patrones que vemos en esta profesión donde enfrentarse a las tareas requiere un alto grado de procesamiento cognitivo. Ayuso Marente, J. A. (2006).

Se enfrentan a estudiantes con diferentes grados de implicación en sus estudios, donde pueden tener problemas para aprender y de comportamiento. Esto para el profesorado muchas veces es abrumador por no saber cómo lidiar con este problema.

Parte del profesorado se ve afectado por alumnos con baja disciplina, donde se enfrentan a violencia verbal. Esto hace que cada vez más se implanten medidas más endurecidas para que los alumnos perciban que son actos intolerables. Es una gran carga mental lidiar por parte del profesorado esta clase de alumnos.

## BURNOUT O SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO

El síndrome de estar quemado o conocido tradicionalmente como Burnout se trata de aquel agotamiento emocional psicosocial que sufren los trabajadores en el transcurso de su jornada de trabajo al entrar en contacto con otras personas. Su consecuencia se inclina hacia las relaciones que tienen los trabajadores interpersonales y organizacionales. Tratándose de un estrés crónico que puede incluso hacer que el trabajador actúe negativamente hacia los usuarios de la organización en la que trabaja. El trabajador pasa una situación altamente desbordada de estrés laboral sufriendo agotamiento extremo. Puede llegar a sentirse enfrenteado hacia los clientes en el ambiente en el que trabaja.

Todo individuo en cualquier momento de su vida sufre situaciones que sobrecargan su mente y dejan de lado la razón. Donde se inclinan por un lado más patológico ocasionando un descontrol de su vida. Sufriendo agotamientos en sus emociones e incluso sentimientos donde les desborda y que no son capaces de enfrentarse a determinadas situaciones en su trabajo sintiéndose incapaces.

Los trabajadores en circunstancias de la vida padecen un descontrol psicológico donde pierden el sentido de la situación, está enfocado en el ambiente en el que se encuentra el trabajador y como éste sobrelleva su estado anímico.

*“Las consecuencias del síndrome sobre las relaciones interpersonales se asocian a las actitudes y conductas de carácter negativo desarrolladas por las personas (no verbalizar, cinismo, suspicacia, agresividad, aislamiento, irritabilidad, etc.), así como el agotamiento emocional”* Marrau, M. C. (2009).

En esta situación los trabajadores han permanecido durante tiempo con estrés llegando a ser crónico. Ocasionando grandes situaciones como el absentismo laboral entre los trabajadores. La falta de ilusión y de motivación es otra de las partes afectadas en el síndrome de estar quemado durante un gran periodo de tiempo en el trabajo.

Es importante ser capaces de afrontar los problemas que giran en torno al trabajo, se ha demostrado que los trabajadores que acuden a la vía de escape y la evitación tienen altos niveles de quemarse en el trabajo. Los trabajadores en proceso de escape tienen un alto nivel de despersonalización y falta de realización personal. Zamora, G. L. H., Castejón, E. O., & Fernández, I. I. (2004).

## **ACOSO LABORAL O MOBBING LABORAL**

El acoso laboral es un comportamiento negativo y repetitivo que puede incluir el hostigamiento psicológico, la intimidación, la discriminación y el abuso verbal o físico en el lugar de trabajo donde agrava sus condiciones de trabajo. Cada vez es más común escuchar este concepto ya que cada vez vemos como los trabajadores sufren más acoso en el trabajo y son más consecuentes de la gravedad de este. Este concepto abarca un gran campo en nuestra psicología del trabajo.” *El término de mobbing laboral hace referencia a comportamientos ofensivos o insultantes hacia los trabajadores con la finalidad de humillar, denigrar o debilitar a la víctima.*” Rojo, J. V., & Cervera, A. M. (2005)

Las víctimas están durante un largo periodo de tiempo sufriendo este tipo de situaciones, pudiendo llegar a padecer insultos verbalmente o maltrato psicológico derivando este último en un punto crítico hacia una persona.

Es una conducta muy inapropiada y negligente que puede llegar incluso a atormentar a los individuos a la hora de acudir a sus trabajos.

*“El acoso es una enfermedad del trabajo o profesional, tiene consecuencias directas en la vida del trabajador.”* Ochoa Díaz, César Eduardo, Hernández Ramos, Eduardo, Guamán Chacha, Kleber, & Pérez Teruel, Karina. (2021) p.2.

Este término es crucial en mi trabajo ya que la finalidad de este es aportar información al lector para que en caso de verse afectado por este tipo de situación pueda identificar los patrones y poder salir lo antes posible.

Estamos en una sociedad donde cada vez más necesitamos ayuda y respeto de los demás, esto se vuelve fundamental en el trabajo para poder sacar la producción adelante en las organizaciones.

Los trabajadores en ocasiones se encuentran abusados por sus superiores o compañeros de trabajo. Muchas veces discriminados por ser de otra raza o etnia. Por tener un tipo de religión distinta al resto e incluso por ser demasiado joven o adulto.

Vivimos en un mundo donde todas las personas somos iguales y donde debemos luchar por dejar atrás el poder de liderazgo y empatizar con nuestro entorno y equipo de trabajo.

En este aspecto las organizaciones juegan un papel fundamental ya que son quienes deben brindar unas condiciones notorias y óptimas a los trabajadores en sus puestos de trabajo, detectar y solventar este tipo de acoso.

El mobbing laboral como he mencionado anteriormente trata de presionar o atacar gravemente en el lugar de trabajo a los trabajadores de forma continuada e intencionada para conseguir por parte del acosador destruir psicológicamente a su víctima. De esta forma vemos cómo la persona atacante o acosador busca destruir la reputación del trabajador o trabajadores en la empresa en la que trabaja buscando el malestar de este y generar miedos y perturbaciones en su vida. La finalidad del atacante es lograr que ese trabajador sea despedido por la organización o simplemente sea una forma de alimentar su poder a costa de hundir al otro.

Existen trabajos donde la competitividad está al orden del día y que la situación de que un trabajador nuevo adquiriera las mismas funciones que personas que llevan años puede desencadenar no ser ese trabajador aceptado positivamente en la plantilla. Muchas personas aprovechan este tipo de situaciones para buscar enfrentamientos debido a la impotencia y denigración que les ocasiona. En este tipo de situación el acosador puede rumorear sobre la vida del acosado para conseguir humillarlo y hacer ver que no está tan capacitado en el trabajo que se le ha propiciado.

Es importante poder identificar este tipo de acosadores en el trabajo que se desempeña, este tipo de acosador tiene una serie de patrones fácilmente reconocibles que te indico a continuación.

Para ello, quiero mencionar los patrones que nos referencia el autor de Bojana, B. P., & Atencio, E. (2010) *donde define el perfil del agresor a “personas como resentidas, frustradas, envidiosas, celosas o egoístas, teniendo uno, o varios de estos rasgos en mayor o menor medida.*

*Necesitan admiración, reconocimiento y protagonismo y lo que quieren es figurar, ascender o aparentar, aun cuando simplemente deseen hacer daño o anular a otra persona.”*

El acoso laboral es determinante en las personas que pueden llegar a sufrir estrés en el trabajo porque como vemos este tipo de perfiles de agresores encamina a que la persona acosada se encuentre en un estado alarmante donde le incapacita a tomar decisiones, a encontrarse más vulnerable y a no poder lidiar con este tipo de situación por sí misma.

Es importante acudir a la organización ante este tipo de problemas y poder hablar y decir qué situación está viviendo en el trabajo diariamente para poder tomar medidas correctoras organizacionales antes de poner en peligro la integridad de sus trabajadores. Es un factor amenazante este tipo de situación laboral en una organización, ya que los trabajadores rinden menos en sus puestos de trabajo, encontrándose vulnerables y atormentados.

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su Art. 14.2 establece que: “En cumplimiento del deber de protección, el empresario debe garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”

Cada vez se implantan más leyes para resolver esta problemática a las personas acosadas, por ello la importancia de notificar a los trabajadores rápidamente esta situación si alguien de su entorno o él mismo está sufriendo este tipo de acoso laboral.

## ABSENTISMO LABORAL

El concepto absentismo laboral hace referencia a la ausencia del trabajador asalariado en el empleo durante su horario laboral. En concreto por el incumplimiento que realiza al no asistir al trabajo cuando es su labor y no por una causa justificada o bien si este justificado por ley *“Igualmente, se considera que existe ausentismo laboral, cuando el empleado asiste al trabajo, pero realiza actividades no relacionadas con el mismo”* Berón, E. A., Mejía, D., & Castrillón, O. D. (2021).

Respecto al absentismo, también se ha observado que presencialmente en el trabajo, si el trabajador no desempeña las funciones y las tareas que tiene que realizar se produce el llamado absentismo presencial. i Grau, J. B., de Diego Vallejo, R., Tomás, E. A., & Rodríguez, M. Á. M. (2005)

Esto es un grave problema para las organizaciones. Siendo tiempo perdido para producir. Encontrarse trabajadores ausentes en sus puestos de trabajo deriva en pérdidas y en costes para las empresas sobre todo cuando el trabajador ausentado tiene una gran carga de responsabilidad o bien es una tarea minuciosa que solo el trabajador ausentado controla. *Hernández*

El autor Pulido Guerrero, E. G., Lora Carrillo, L. J., & Jiménez Ruiz, L. K. (2021) *“destaca que las empresas pierden un 1.5 % del valor de su nómina; de igual forma, la razón de ausencias equivale a 1.5 días por año por cada trabajador, asociadas en la mayoría de las ocasiones al absentismo por enfermedad general y por permisos. “*

Esta problemática sigue siendo un gran enemigo para los trabajadores que consiguen estabilizarse en su puesto de trabajo y donde la posibilidad de absentismo es cada vez más demandante en nuestra sociedad.

En ocasiones este tipo de absentismo laboral se ve desencadenado por el mobbing laboral que sufre el trabajador mediante amenazas denigrantes en su puesto de trabajo o bien sea por enfermedades, porque la tarea a desempeñar excede de sus capacidades o por un accidente laboral que presencia.

Nova, P. (1996) habla de que el absentismo laboral si se produce por sobrecarga en el trabajo, es necesario ausentarse del puesto de trabajo por la tensión que se genera y por la repercusión que le genera. Esto muchas veces es necesario para liberar la tensión y poder continuar en las mejores condiciones posibles.

Debemos de tener presente que la diversidad de enfermedades que se producen a causa del estrés laboral viene desencadenada por la necesidad del individuo de ausentarse de su puesto de trabajo por incapacidad temporal.

La tasa de absentismo se ha multiplicado en pleno siglo XXI debido a la cantidad de accidentes y enfermedades mentales que se está produciendo por la dificultad que abarca nuestra sociedad hoy en día a la hora de asumir altas responsabilidades.

Cada vez más los trabajadores se enfrentan a grandes retos en sus puestos de trabajo y son muchas las dificultades que pueden presenciarse en la vida de cada individuo.

Son diversas las causas que pueden aparecer en la vida de los individuos para tener que tomar la decisión de faltar a su trabajo, desde mujeres que tienen la labor de cuidar a sus hijos mediante la maternidad, desde encontrarse el trabajador enfermo como hasta accidentes o permisos legales.

No obstante, el caso de permisos legales trata de un absentismo justificado donde el trabajador tiene la posibilidad de ausentarse de su puesto durante el tiempo que establezca la ley. Es aquí donde las organizaciones son quienes comprueban la validez de las ausencias del absentismo justificado. Y donde tienen que cubrir ese puesto con otro trabajador o bien distribuir el trabajo entre los restantes miembros de la organización.

Los trabajadores atareados parten de un agotamiento físico y emocional en determinados momentos de su trabajo, cuando las demandas que se piden no son las mismas que pueden proporcionar produciendo inclusive el absentismo a causa de este.

Puede resultar beneficioso para la vida de los trabajadores el absentismo laboral donde podrán reducir sus niveles de estrés y tomar descansos para reponer la energía suficiente siempre que la finalidad de este sea con buena intención y lícito sin llegar a ser un motivo para desligarse de sus obligaciones como trabajador.

Es importante que tanto los trabajadores como las organizaciones aborden el absentismo de manera proactiva, fomentando un entorno laboral saludable,

brindando apoyo y recursos adecuados, promoviendo la conciliación entre el trabajo y la vida personal, y fomentando la comunicación abierta para abordar posibles problemas que puedan influir en la asistencia y compromiso de los trabajadores.

## **CÓMO MEJORAR EL ESTRÉS LABORAL**

Hemos visto cómo el estrés laboral afecta a los trabajadores de forma crítica en su forma de vida si éste sobrepasa sus capacidades de afrontamiento. Por ello, he querido recabar información de que podemos hacer para mejorar esta situación. Antes de nada, hay que tener en cuenta que el estrés laboral puede ser un fuerte aliado si previamente el trabajador se prepara ante una circunstancia complicada que espere que suceda. Cuando una persona antes de fallar conoce que puede fallar, el error llega a ser menor por anticiparse ante lo que pueda suceder. Si prestamos atención antes de que suceda, habremos dado un paso agigantado al estrés laboral.

Para empezar, quiero hacer mención a la alimentación que aborda hoy en día, cada vez tenemos que ser más concienciados de que comemos, qué aportes vitamínicos son esenciales y qué nutrientes estamos aportando a nuestro organismo. El alimento nutre las neuronas y una persona sana, activa y feliz necesita suficiente energía en la mente para mejorar su salud. Las alteraciones alimentarias pueden ser causa de malos hábitos que se están llevando por parte de los individuos y esto puede desencadenar problemas de conductas compulsivas dañando el órgano del cerebro y produciendo la enfermedad de la ansiedad.

La ingesta de hidratos de carbono, azúcares y grasas no saludables dan lugar a un desequilibrio metabólico que aumenta el riesgo de estrés. Díaz Franco, Juan José. (2007).

Es importante hablar también de la actividad física en la mejora del estrés, ya que, para aliviar situaciones estresantes, el ejercicio físico continuo es un gran aliado en la vida de todas las personas. De hecho, no introducir ejercicio físico en nuestra vida diaria conlleva también enfermedades en nuestro cuerpo.

No podemos olvidar la gran facilidad que tenemos a día de hoy de poder cuidar nuestra mente y cuerpo, ya sea alimentándose correctamente o ejercitando todo el cuerpo. Cada vez se informa más a los individuos de la importancia que tiene cuidarse. De hecho, la inexistencia de ejercicio físico a lo largo del tiempo conlleva grandes problemas en nuestra salud.

*“La inactividad física aumenta la frecuencia y duración de las incapacidades laborales, esto supone implicaciones desfavorables para el trabajador, la empresa y la sociedad; por ello, los programas de promoción de la actividad física en trabajadores se plantean como una opción estratégica en salud ocupacional”* Ramón Suárez, G., Zapata Vidales, S., & Cardona-Arias, J. (2014). p.2.

Muchos trabajadores tienen trabajos sedentarios donde pasan la gran mayoría de su jornada de trabajo sentados y con movilidad reducida. Necesitan en determinados momentos de su jornada realizar pausas para mover las articulaciones de su cuerpo y al mismo tiempo liberar esa carga de estrés que puede estar desencadenando en su organismo antes de que sea demasiado tarde.

La meditación y el yoga también es un dato interesante de mejoría en personas altamente aprensivas. Ya que este tipo de ejercicios ayuda a la relajación de las personas. Esto puede ser de ayuda para personalidades con tendencia al nerviosismo.

Algo fundamental que debemos tener presente igualmente es que el apoyo psicológico es importantísimo en pleno siglo XXI, cada vez más vemos la necesidad que se tiene de poder buscar ayuda y poder lidiar con las batallas que tienen las personas internamente. Un buen apoyo puede ayudar a que los trabajadores sepan distinguir y saber sobrellevar su vida personal de su trabajo amortiguando efectos negativos en la salud.

Y con ello poder ver un mejor rendimiento en sus tareas, logrando estar más motivados y no con ello acrecentando la sensación de que no son capaces de lograr objetivos en su trabajo.

Es importante recalcar que los trabajadores deben de saber combatir el insomnio que genera muchas veces en ellos no descansar adecuadamente debido a sobrepensar situaciones de sus trabajos cuando llegan a sus casas. Deben ser capaces de poder conciliar el sueño para lograr un trabajo más eficiente y con ello evitar accidentes laborales sin generar pérdidas incluso a las empresas. No podemos olvidarnos que las empresas, juegan un papel fundamental en el rendimiento de sus empleados y en establecer estabilidad.

Gracias a la existencia de las organizaciones, nuestro país no deja de crecer y producir dinero.

Tomando un equilibrio entre descanso y horario hará que los trabajadores se sientan más felices y conseguirán mejorar su vida de manera apropiada.

Es importante recalcar el optimismo, ya que es el principal aliado para vencer los problemas del estrés y teniendo un alto nivel de optimismo deriva a ser más resolutivo en caso de presenciar problemas en el trabajo.

Según los autores Rojas Rodríguez, M., & Ramos Alvarado, N. (2013) indican que *“se ha encontrado que las personas optimistas presentan menos síntomas físicos en general y en caso de enfermedad, presentan menor angustia, una recuperación más rápida y menor reincidencia de la enfermedad”* p.3.

La personalidad resistente que gestiona eficientemente el control, el compromiso y el reto son menos propensas a padecer el estrés que la personalidad con rasgo de neuroticismo característica de mal humor e inestabilidad en sus emociones. Es importante conocerse y adaptar la forma de vida conforme somos. Barona, E. G. (1996).

El teletrabajo hoy en día también es un factor positivo en el trabajo ya que permite mayor flexibilidad horaria y mejor distribución del tiempo a los trabajadores. Gracias a esta opción laboral ha permitido que los trabajadores puedan compaginar su vida personal con su trabajo. Mejorando igualmente la conciliación entre empresas y trabajadores. El teletrabajo es algo que ha venido a nuestra sociedad para quedarse, es importante seguir enlazando lazos con los trabajadores, aunque estén distanciados y no estar afectados por contactos humanos limitados. Es importante equilibrar la balanza entre lo que las personas necesitan para sacar lo mejor de ellos mismos en su trabajo y lo que las organizaciones buscan de su plantilla. La comunicación es el factor clave para

vencer las inseguridades laborales y poder expresar en cada momento cualquier problema que esté sucediendo.

Algo muy importante a la hora de enfrentarnos al estrés laboral trata de ser autocompasivos con nosotros mismos, tenemos que aceptar que a lo largo de nuestra vida laboral podemos cometer errores. Los errores llegan para enseñarnos y es importante aprender de nuestros fallos.

Planificarse las tareas que se van a llevar a cabo y establecer prioridad a lo que requiere más urgencia en el trabajo es otro pilar fundamental para llevar una correcta gestión en el trabajo.

## **CONCLUSIONES**

El estrés en el trabajo no deja de ser un factor de presión en la vida de toda persona donde cada uno ejerce sus emociones frente a las responsabilidades de forma distinta. Las presiones siempre están presentes, pero reaccionamos según nos sentimos. Es importante tener autocontrol de nuestras emociones y aceptar la responsabilidad buscando el origen del problema y vencerlo. La autoexigencia puede ser un factor determinante a la hora de concentrarse en lo que uno hace, es importante saber controlar nuestra mente en todo momento.

Este es uno de los apartados donde más podemos expresarnos nosotros mismos y donde el lector muchas veces se para a leer ya que define la personalidad de la persona que ha realizado el trabajo y sobre todo que me ha llevado a recabar esta información. Para empezar, quisiera hablar de porque esta elección en mi trabajo. Primeramente, uno de los motivos que me ha llevado a esta temática es por la clase de veces que hemos visto y vemos a las personas en la calle aceleradas en su día a día por tener que sobrellevar toda su vida personal y trabajo al mismo tiempo. Vivimos de las emociones y no siempre sabemos gestionarlas correctamente, debemos de recordar que las emociones son temporales y que tienen una gran influencia en las decisiones de nuestras vidas.

Pienso que cada vez más los individuos se encuentran con áreas problemáticas en sus trabajos y en sus vidas, por eso he querido recabar información sobre este tema para poder ayudar al lector que se encuentre en esta situación a detectar los motivos y los problemas desencadenantes que pueden ocurrir. No

estamos solos en este mundo y no hay peor sensación que sentir esa soledad. El estrés laboral es algo que cada vez más está presente por la gran cantidad de demandas que existen en la actualidad por parte de las empresas, cada vez se exige más de nosotros mismos, cada vez se valora más que se tengan más conocimientos y prácticas en el trabajo, pero no todo el mundo recibe la misma educación, los mismos valores ni aprende con la misma facilidad.

Vemos como que la palabra más es la que más destaca en pleno siglo XXI, pero la pregunta es ¿Podemos todos sacar lo máximo siempre de nosotros mismos? Es importante identificar cuáles son las mejoras que debemos de cambiar en nosotros mismos si ellas son las que nos causan malas sensaciones.

Existen individuos que cuestionan cada decisión que toman, debemos ser capaces de creer en uno/a mismo/a y luchar por nuestro trabajo sin sobrecargar niveles que en ese momento no podamos dar. No siempre se puede dar el 100%.

A la hora de reclutar al personal en plantilla, son muchos los factores que deben de matizarse porque no podemos olvidar que no todos gestionamos situaciones tensas con una gran decisión. Estamos en un mundo donde todos buscamos la felicidad y la estabilidad, pero no todos tenemos la misma fortaleza para poder resistir a los golpes de la vida.

El trabajo es lo que nos aporta una vida feliz y llevadera, porque sin él no podríamos sobrevivir. Pero es importante recordar, que estamos en un mundo con infinitudes de oportunidades laborales y si un lugar no es para uno/a mismo/a hay que saber buscar la salida antes de que repercuta en nuestra salud y ya estemos entrando en el camino del estrés laboral. Un camino complicado que desencadena enfermedades y donde si no se trata a tiempo es difícil salir.

Es por esto por lo que he querido matizar la serie de mejoras que podemos llevar a cabo para vencer al estrés laboral, encontrado en mi trabajo en el apartado cómo mejorar el estrés laboral. Estar estresados en ocasiones es inevitable porque es lo que nos hace sentirnos también vivos, pero siempre logrando ese equilibrio con nuestra mente y que nos haga vencer el miedo de que no puedes con ello. Todos podemos conseguir nuestro camino solo tienes que saber focalizar en la dirección correcta. ¿Cuántas veces nos preocupamos por cosas que luego realmente no suceden? Este consejo puede ayudar a que el

trabajador/a que se vea incapaz de algo, pare y piense que finalmente no ha sido como pensaba que sería. Es importante encontrar un equilibrio entre los factores humanos y las condiciones del trabajo para conseguir confianza.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Durán, M. M. (2013). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional De Administración*, 1(1), 71–84.

Ramos, Valentina, & Jordão, Filomena. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 11-20.

Rodríguez Carvajal, Raquel, & Rivas Herмосilla, Sara de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 72-88.

Blanco Guzmán, Mario. (2003). El estrés en el trabajo. *Revista Ciencia y Cultura*, (12), 71-78.

José, J., & Franco, D. (2007). ESTRÉS ALIMENTARIO Y SALUD LABORAL VS. ESTRÉS LABORAL Y ALIMENTACIÓN EQUILIBRADA. En *Medicina Seguridad y Trabajo* (Vol. 209) N° 209 p.93-99

La prevención del estrés en el trabajo-Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2013 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_251057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf).

Eduin, P. P. (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los Colombianos. *La relación trabajo- estrés laboral en los Colombianos*, V2(1), 66-73.

Jiménez Rivas, S. (2016). Factores psicosociales y salud: de vida laboral a factor de riesgo = Psychosocial factors and health: from work life to risk factor.

*REVISTA ESPAÑOLA DE COMUNICACIÓN EN SALUD*, 134-148. Recuperado a partir de <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/RECS/article/view/3340>. Publicado 2016-11-04.

International Labour Organization. Labour Administration, L. I. and O. S. and H. Branch. (2016). *Estrés en el trabajo : un reto colectivo*. OIT.

Silla, J. M. P. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*,(13), 18, 38.

Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Costa Rica*, 55-63.

Nava QCN, Orihuela RL, Vega VCZ. Relación entre estrés laboral y estrés cotidiano. *Rev Elec Psic Izt*. 2016;19(2):558-568.

Rodríguez, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Revista cielo*, 1(1), 1-3.

Vidal Lacosta, V. (2019). Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(4), 254-267.

Dorantes Rodríguez, C. H. (2002). El estrés y la ciudad.

Rojo, J. V., & Cervera, A. M. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Editorial Tébar.

Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Med Clin (Barc)*, 146(8), 359-66.

Ramón Suárez, G., Zapata Vidales, S., & Cardona-Arias, J. (2014). Estrés laboral y actividad física en empleados. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 10(1), 131-141.

Ávila, J. (2014). El estrés es un problema de salud del mundo actual. *Revista Con-Ciencia*, 2(1), 117-125.

Carrión-García, & Hernández Gracia, T.-J. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. *Salud Uninorte*, 34(3), 705–714.

Aguilar, M. E. B. (2018). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed*, 21(6).

Moreno, J. C., Gonzales, J. L., & Garrosa, E. (2015). Estrés laboral. *Info-Estrés laboral en México*.

Marrau, M. C. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos en humanidades*, 10(19), 167-177.

Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista mal-estar e subjetividade*, 3(1), 10-59.

Cantero-Téllez, E. A., & Ramírez-Páez, J. A. (2009). Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión. *Revista médica del instituto mexicano del seguro social*, 47(6), 627-636.

de Bojana, B. P., & Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. *Multiciencias*, 10, 140-145.

Muñoz Zambrano, C. L., Rumie Díaz, H., Torres Gómez, G., & Villarroel Julio, K. (2015). Impacto en la salud mental de la (del) enfermera (o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. *Ciencia y enfermería*, 21(1), 45-53.

Díaz Franco, Juan José. (2007). Estrés alimentario y salud laboral vs. estrés laboral y alimentación equilibrada. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 53(209), 93-99.

Gil Peñaranda, A. J. (2023). Estrés laboral: Impacto sobre la salud mental de los trabajadores durante la pandemia por Covid-19.

Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. Zaragoza, Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Duarte, R. J. S., Sequeira, L. Y. C., del Socorro Villanueva, J., & Castro, C. M. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 3(1), 104-119.

Alonso, C. F. (2009). El estrés en las enfermedades cardiovasculares. *Libro de La Salud Cardiovascular Del Hospital Clínico San Carlos*, 583-590.

Rosa, M. A. S., Albiol, L. M., & Salvador, A. (2009). Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endocrinos. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 25(1), 150-159.

Ayuso Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana De Educación*, 39(3), 1-15.

Ochoa Díaz, César Eduardo, Hernández Ramos, Eduardo, Guamán Chacha, Kleber, & Pérez Teruel, Karina. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. Epub 02 de abril de 2021.

Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos laborales. BOE nº 269, de 10 de Noviembre. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Rojas Rodríguez, M., & Ramos Alvarado, N. (2013). Salud, optimismo y afrontamiento en trabajadores profesionales y no profesionales que trabajan en contextos altamente estresantes. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 149-157.

Arce Gil, Z., López-López, E., Asalde-Ramos, R., Cortez-Vidal, M., & Loaiza-Chumacero, S. (2023). Peroxidación lipídica y estrés laboral en trabajadores de una universidad privada del norte de Perú. *Horizonte Médico (Lima)*, 23(1).

i Grau, J. B., de Diego Vallejo, R., Tomás, E. A., & Rodríguez, M. Á. M. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218.

Melgosa, J. (1994). *Sin estrés*. Editorial safeliz.

Nova, P. (1996). El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. *Cuadernos de relaciones laborales*, 9, 229

Pulido Guerrero, E. G., Lora Carrillo, L. J., & Jiménez Ruiz, L. K. (2021). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo. *Interdisciplinaria*, 38(1), 149-162.

Barona, E. G. (1996). Salud, estrés y factores psicológicos. *Campo Abierto. Revista de Educación*, 13(1), 51-69.

Rubiano, M., & Aponte, C. F. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional \*. [Labor stress and psychological contract as relational elements of organizational change] *Diversitas*, 14(1), 149.

Berón, E. A., Mejía, D., & Castrillón, O. D. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información tecnológica*, 32(2), 11-18.

Zamora, G. L. H., Castejón, E. O., & Fernández, I. I. (2004). Estar quemado (burnout) y su relación con el afrontamiento. *International journal of clinical and health psychology*, 4(2), 323-336.

Guía sobre el manejo del Estrés desde Medicina del Trabajo. (2016) Antonio Inesta. Sans Growing Bands: Barcelona. Páginas: 76

## WEBGRAFÍA

1996-2023 Organización Internacional del Trabajo (OIT); Consultado el 10-05-2023: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>.

