

Licenciatura en Psicología
Trabajo Final Integrador

Autora: María Patricia Aguirre

**EL ESTRÉS LABORAL Y EL IMPACTO
EN LA SALUD DE LAS PERSONAS**

2024

Tutora: Dra. Cecilia Murata

Tutora: Lic. Mariana Gatti

Citar como: Aguirre, M. G. (2024). El estrés laboral y el impacto en la salud de las personas. [Trabajo Final de Grado, Universidad ISALUD]. RID ISALUD. <http://rid.isalud.edu.ar/handle/1/2550>

Agradecimientos:

A Dios, que ilumina cada paso en mi existir.

A mis hijas, motor de crecimiento intelectual y personal.

A Flavio que desde algún lado me acompañó en la realización de este sueño.

A Pedro que siempre está apoyándome en todos mis proyectos.

A mi tutora Mariana Gatti, seleccionada como docente tutor quien me acompañó con su dedicación y compromiso en la elaboración de este trabajo.

A mi compañera Rocío Rey Lizarazu, por su generosidad en todo el proceso.

A la profesora Cecilia Murata y su buena predisposición en la construcción del trabajo final integrador.

RESUMEN

La necesidad de investigar los efectos del estrés y el estrés laboral en la salud de los empleados se ha vuelto cada vez más imperativa. Diversos factores psicosociales pueden contribuir a la aparición del estrés, lo que sugiere que su evaluación y gestión deben realizarse de manera integral y no aislada. Comprender las causas, consecuencias y tipos de estrés es fundamental para identificar oportunidades de intervenciones efectivas dentro de las organizaciones. La identificación de factores de riesgo a mediano y largo plazo es crucial, especialmente en contextos laborales altamente demandantes, ya que estos pueden tener un impacto significativo tanto en la salud física como en la salud psicológica de los trabajadores.

Palabras Claves: Estrés, estrés laboral, empleados, empresas.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. PRESENTACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA	6
3. Justificación y relevancia	7
4. Preguntas de investigación	8
4.1 Objetivos Generales:	8
4.2 Objetivos específicos:	8
5. BASE CONCEPTUAL	8
5.1 Definición de Estrés	9
5.1.2 Neurofisiología del Estrés	11
5.1.3 La amígdala	12
5.1.4 Hipotálamo:	12
5.1.5 Interacción entre Amígdala e Hipotálamo	13
5.2 Estrés Laboral	13
5.2.1 Los estresores o desencadenantes del estrés laboral	14
5.2.2 Tipos de Estrés laboral	14
5.2.3 Causas del estrés laboral:	16
5.2.4 Clasificación de los Desencadenantes del Estrés Laboral	17
5.2.5 Síntomas del estrés laboral	17
5.2.5 Consecuencias del estrés laboral:	19
6. Estado del Arte	19
6.2 Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud	21
6.3 Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial	23
7. ABORDAJE METODOLÓGICO	24
7.1 Características Metodológicas	24
7.2 Instrumento	24
8. Resultados:	26
Tabla 1 Síntomas Emocionales	26
Tabla N° 2 Síntomas Físicos	27
Tabla N° 3 Motivación Laboral	27
Tabla N°4 Ambiente Laboral	28
9. Discusión:	28
10. Conclusiones	30
11. Referencias	31
12. Apéndice A	33
13. Apéndice B	34
14. Anexo	35

1. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se ha convertido en un fenómeno de creciente prevalencia en el mundo. Tal como mencionan Rodríguez Carvajal & Rivas Hermosilla (2011), y se destaca en el informe de la OIT (2016). El estrés laboral afecta negativamente tanto la salud de los empleados como el rendimiento de las empresas. El interés por actuar en el ámbito de la salud y enfermedad se origina en la necesidad de analizar y reflexionar sobre estos fenómenos desde una perspectiva psicosocial, así mediante intervenciones tanto individuales como grupales, permitirán no sólo abordar las dinámicas sociales que influyen en su bienestar. (Almeida & Malagris, 2011).

Este trabajo busca integrar los diversos conocimientos y competencias adquiridos a lo largo del trayecto académico de la licenciatura en Psicología, particularmente con el enfoque social de esta problemática, junto a las distintas bases de investigación sobre el estrés laboral y sus vínculos específicos en el ámbito laboral. El presente trabajo, contribuye al estudio del impacto del estrés laboral en el bienestar y la salud de los individuos. La comprensión de estos aspectos permite no solo abordar el estrés laboral desde una perspectiva clínica, sino también implementar estrategias efectivas que promuevan un ambiente laboral más saludable y productivo. (Organización Internacional del Trabajo, (OIT), 2016).

Para dimensionar la problemática que trae aparejado el estrés y su incidencia en diversos ámbitos de la salud, el último informe de la encuesta global de Voices Research & Consultancy (2024) abarcó a 39 países, ofrecen una muestra representativa de la forma en que las personas perciben y evalúan los factores de estrés y su influencia en la calidad de vida.

Según este estudio, el 32% de los encuestados a nivel mundial calificó su nivel de estrés como “bastante malo” o “muy malo”. Sin embargo, esta cifra varía significativamente entre regiones y grupos demográficos.

En América Latina, el estrés es particularmente alarmante según los resultados de Argentina y Perú, donde las autoevaluaciones son notablemente negativas. En Argentina, el 54% de los encuestados reportó niveles desfavorables de estrés, mientras que en Perú esta cifra asciende al 59% (Voices Research & Consultancy 2024).

Por otro lado, la incidencia del contexto urbano versus el contexto rural es significativa, donde la percepción del estrés también varía dentro del país. Los residentes de Buenos Aires (CABA y GBA) son más críticos respecto a su estrés, con un 62% y un 59% de menciones negativas, respectivamente, en comparación con el 51% del interior del país. Este dato sugiere que el entorno urbano puede tener un impacto significativo en la percepción del bienestar mental (Voices Research & Consultancy 2024).

El estrés es un fenómeno diverso y multicausal que afecta a individuos en gran parte del mundo, siendo el trabajo uno de los principales generadores de tensión. Según un estudio reciente, el trabajo representa el 24% de las menciones como causa de estrés a nivel global. Le sigue la falta de dinero, que afecta al 21% de los encuestados, y en tercer lugar se encuentra la familia, con un 19% (Voices Research & Consultancy 2024).

En cuanto al contexto local, Argentina, la situación es particularmente grave, ya que las dificultades económicas se convierten en el principal factor de estrés, afectando a un 29% de los encuestados. La crisis económica del país intensifica este problema, especialmente entre los sectores más vulnerables de la población. El estudio, señala que la situación económica del país agudiza el estrés en las personas (Voices Research & Consultancy 2024).

Por otra parte, existen otras causas generadoras del estrés, además del trabajo y la falta de dinero. Este estudio identifica otras causas relevantes, tales como la salud un 9%, o la falta de empleo en un 7%. Como así también los cambios en la vida ya sea por mudanzas, o nuevas responsabilidades en un 6% (Voices Research & Consultancy 2024).

A nivel global, las guerras y desastres ambientales son mencionados con menor frecuencia como fuentes de estrés, representando solo el 4% y el 2% respectivamente (Voices Research & Consultancy 2024).

2. **PRESENTACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA**

La relevancia de este trabajo radica en que, en la actualidad, el estrés laboral afecta cada vez más a los empleados en relación de dependencia, tanto en su entorno laboral como en otros aspectos de su vida cotidiana. OIT (2016). Este fenómeno no es trivial, ya que provoca daños en la salud mental y física de los trabajadores, lo que también se traduce en costos negativos para las organizaciones. Aunque el impacto directo recae sobre el empleado, es innegable que esta problemática influye en toda la estructura organizacional donde se llevan a cabo las actividades laborales. Como señalan Kompier y Levi (1995), el absentismo por enfermedad genera, para los empresarios, problemas significativos de planificación, logística y gestión del personal. En consecuencia, el estrés no solo conlleva una pérdida de productividad, sino que también puede contribuir a un ambiente laboral desfavorable (Kompier y Levi, 1995).

En este recorrido, se analizarán los aspectos generales del estrés, tema de estudio el estrés laboral, el primero como reacción natural del organismo ante determinados cambios externos o internos, Selye (1950) para luego definirlo como enfermedad, estudiando los factores que lo provocan (estresores), sus

principales síntomas y los posibles abordajes en las empresas desde el rol del psicólogo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2024).

3. Justificación y relevancia

La sensibilización de los actores sociales respecto a la problemática del estrés laboral es un paso fundamental para la implementación de soluciones efectivas en el ámbito empresarial (OIT, 2016).

Este proceso de concienciación permitirá a las organizaciones identificar de manera temprana los factores de riesgo y sus síntomas iniciales, facilitando así la adopción de medidas preventivas adecuadas (OIT, 2016). Una vez que el estrés laboral se ha manifestado en los empleados, es imperativo que los empleadores adopten un enfoque clínico e integral para su tratamiento. El reconocimiento internacional de los trastornos mentales en el ámbito laboral ha sido respaldado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que los incluye en su lista de enfermedades profesionales. Argentina, como miembro de la OIT y de la ONU, se compromete a promover estándares laborales que aborden estas cuestiones. Ante el estrés laboral, es esencial que las organizaciones adopten un enfoque clínico e integral para su tratamiento, lo que implica la colaboración activa de psicólogos en diversos contextos laborales. Su experiencia es clave para implementar cambios que mejoren la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores (OIT, 2016).

En este contexto, Altman (1996), propone un enfoque integral en la formación de estudiantes en el campo de la psicología, subrayando la importancia de una educación socialmente responsable. Este enfoque no solo aboga por la adquisición de conocimientos científicos y profesionales, sino que también enfatiza la necesidad de desarrollar una conciencia crítica sobre cómo las prácticas psicológicas se relacionan con las necesidades actuales de la sociedad. Altman (1996) argumenta que esta responsabilidad social debe ser un componente esencial en la formación de los futuros psicólogos, preparándose para enfrentar los desafíos y demandas sociales actuales, lo que resulta crucial para su intervención efectiva en el ámbito laboral y comunitario.

Para conocer y entender el estrés laboral, se realizó una encuesta a empleados en relación de dependencia con personal a cargo y en empresas privadas.

4. Preguntas de investigación

¿Cómo incide la falta de atención y prevención del estrés en la salud de los empleados?

4.1 Objetivos Generales:

Analizar el impacto del estrés laboral en la salud física y mental de los empleados en relación de dependencia, así como sus repercusiones en la productividad y el ambiente organizacional.

4.2 Objetivos específicos:

Describir el estrés laboral de los empleados.

Identificar los factores estresores que contribuyen al estrés laboral en los en las personas.

Evaluar los síntomas físicos y psicológicos asociados al estrés laboral.

Analizar la percepción actual de estrés laboral entre los trabajadores.

5. BASE CONCEPTUAL

Para abordar el concepto de estrés, es esencial retroceder a la década de 1930, periodo en el cual Selye (1936), un estudiante de medicina en la Universidad de Praga, realizó observaciones significativas. Selye notó que los pacientes bajo su cuidado presentaban un conjunto de síntomas comunes, independientemente de la patología diagnosticada.

Estos síntomas incluían agotamiento, pérdida de apetito, disminución de peso y astenia, entre otros. A partir de estas observaciones, el autor acuñó el término "Síndrome General de Adaptación" (SGA) para describir este fenómeno.

Selye (1936), llevó a cabo experimentos en los que sometió a ratas a condiciones de estrés físico intenso, lo que resultó en un incremento en las hormonas suprarrenales, atrofia del sistema linfático y la aparición de úlceras gástricas. Inicialmente, se refirió a estas reacciones como "estrés biológico", término que posteriormente simplificó a "estrés". Su investigación fue crucial para establecer una base teórica sobre el estrés y sus implicaciones en la salud física y mental.

Su trabajo sentó las bases para comprender las respuestas fisiológicas del organismo ante situaciones estresantes y cómo estas pueden manifestarse en diversas patologías. El SGA se define por tres etapas: la fase de alarma, donde se activa la respuesta de lucha o huida; la fase de resistencia, en la que el organismo intenta adaptarse al estrés; y la fase de agotamiento, que ocurre cuando los recursos del cuerpo se agotan y se presentan síntomas físicos y mentales adversos. Estas contribuciones han sido fundamentales para entender cómo el estrés afecta tanto al bienestar psicológico como al físico del individuo.

A lo largo de la historia, el estrés ha sido identificado como un factor fundamental en la adaptación y supervivencia de los seres humanos frente a entornos cambiantes. Desde esta perspectiva, el estrés puede considerarse beneficioso, ya que proporciona la energía y la motivación necesarias para enfrentar diversos desafíos. Sin embargo, la exposición crónica a factores estresantes puede resultar en niveles peligrosamente elevados de estrés que impactan negativamente en el bienestar físico y psicológico del individuo. Es importante destacar que la respuesta al estrés es esencial y adaptativa; no obstante, cuando esta respuesta se prolonga o intensifica a lo largo del tiempo, puede dar lugar a efectos adversos en la salud, el rendimiento profesional y las relaciones interpersonales. Esta condición se conoce como *distrés* o estrés negativo, que implica un esfuerzo excesivo y conlleva inevitablemente alteraciones en los procesos fisiológicos del individuo (Ávila, 2014).

5.1 Definición de Estrés

El concepto de estrés ha sido abordado por diversos autores, siendo definido por la Real Academia Española como "tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves". Esta definición resalta la naturaleza multifacética del estrés, que no solo implica una respuesta emocional, sino también una manifestación física que puede tener consecuencias severas para la salud mental y física del individuo.

Desde una perspectiva biológica, el estrés se activa cuando un individuo percibe una situación como amenazante. Al detectar esta amenaza, el hipotálamo inicia una respuesta que involucra a varios órganos del cuerpo, desencadenando un sistema de respuesta generalizada. Este proceso comienza con la liberación de hormonas en la sangre, entre las cuales destacan la adrenalina y la norepinefrina (McEwen, 2007).

La norepinefrina es un neurotransmisor y hormona que se produce en el tronco encefálico y en las glándulas suprarrenales. Su liberación en situaciones de estrés tiene múltiples efectos fisiológicos: incrementa la frecuencia cardíaca, eleva la presión sanguínea y acelera el ritmo respiratorio. Estos cambios son parte de la reacción de "lucha o huida", un mecanismo evolutivo diseñado para preparar al organismo ante peligros inminentes. La norepinefrina actúa sobre diversas áreas del cerebro, incluyendo la amígdala, donde se regulan las respuestas emocionales y la atención (McEwen, 2007).

Cuando el hipotálamo detecta una amenaza, secreta hormona liberadora de corticotropina (CRH), que a su vez estimula la producción de hormona adrenocorticotrópica (ACTH) en la hipófisis. La ACTH actúa sobre la corteza suprarrenal, induciendo la producción de cortisol, otra hormona clave en la respuesta al estrés. El aumento de cortisol no sólo facilita el acceso a energía mediante la movilización de glucosa,

sino que también suprime funciones no esenciales durante situaciones críticas, como las respuestas inmunitarias (McEwen, 2007).

Por otro lado, la definición propuesta por Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983), en la Escala de Percepción Global del Estrés, se centra en la evaluación que un individuo realiza sobre la potencialidad estresante de un evento.

Según esta conceptualización, para que una situación sea considerada estresante, debe cumplir con dos condiciones fundamentales: en primer lugar, la situación debe ser percibida como amenazante o demandante; en segundo lugar, los recursos que el individuo siente tener para afrontarla deben ser considerados insuficientes.

Así, el estrés se entiende como el resultado de la interacción entre la evaluación cognitiva de la situación y las demandas objetivas del evento, mediado por la disponibilidad percibida de recursos para su manejo. En consonancia con esta definición, Lazarus sugiere que la diversidad de personalidades juega un papel crucial en explicar las variaciones individuales en la valoración cognitiva de situaciones consideradas amenazantes y en las consecuencias que derivan de las reacciones ante tales estímulos (Lazarus y Folkman, 1986).

Por último, el estrés puede ser conceptualizado como "una condición dinámica en la que el individuo se enfrenta a una oportunidad, una demanda o un recurso relacionado con lo que desea y cuyo resultado se percibe como incierto e importante" (Robbins y Judge, 2013, p. 595).

Esta definición resalta la naturaleza multifacética del estrés, que no solo se asocia con experiencias negativas, sino que también puede manifestarse de manera positiva, dependiendo de las circunstancias y de los recursos disponibles para el individuo. En este contexto, Baron y Morris (1996, p. 531) complementan esta visión al definir el estrés como "un proceso que ocurre en respuesta a eventos que perturban o amenazan con perturbar nuestro funcionamiento físico o psicológico".

Ambas definiciones subrayan que el estrés es un fenómeno complejo que puede ser desencadenado por diversas demandas ambientales y personales. En consecuencia, el estrés puede influir tanto en la salud física como en la salud mental del individuo, generando síntomas que van desde alteraciones fisiológicas, como la elevación de la presión sanguínea y problemas inmunológicos, hasta manifestaciones psicológicas, tales como ansiedad e insatisfacción laboral. Esta dualidad en la percepción del estrés, como un desafío o una amenaza, pone de relieve la importancia de los factores individuales y contextuales en su experiencia y manejo (Baron y Morris, 1996).

Lazarus y Folkman (1986), proponen que el estrés es el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno, donde la interpretación que el sujeto realiza sobre las demandas externas y sus recursos

personales para enfrentarlas es fundamental y según la etapa de la vida en la que se encuentre, dando lugar a distintas formas de afrontamiento. Según las creencias que posea, como las normas sociales o los valores, caracterizan a las personas, brindándoles una especial capacidad de manejar situaciones o niveles de estrés, como así también aceptar o descartar aquello que sobrepasa los recursos del individuo y su personalidad. Estas capacidades o mecanismos pueden dividirse en afrontamiento dirigido a la emoción y afrontamiento dirigido al problema.

En este sentido, los autores subrayan la relevancia de la evaluación cognitiva en la experiencia del estrés, que se divide en dos tipos: evaluación primaria y evaluación secundaria.

La evaluación primaria implica un juicio inicial sobre un evento, clasificándose como irrelevante, benigno-positivo o estresante. Esta valoración se fundamenta en la percepción de las demandas del evento y su significado personal para el individuo. En contraste, la evaluación secundaria conlleva un análisis más profundo de los recursos y estrategias disponibles para afrontar el evento estresante. Esta etapa permite al individuo valorar su capacidad para gestionar la situación, lo cual influye en su respuesta emocional y en las estrategias de afrontamiento que decidirá adoptar (Lazarus y Folkman, 1986).

Por lo tanto, el modelo de Lazarus y Folkman (1986), destaca que la interpretación cognitiva de las circunstancias estresantes es crucial para determinar tanto la experiencia del estrés como las posibles respuestas del individuo ante él. En esta línea, el proceso de desarrollo del estrés se activa en respuesta a eventos o situaciones denominados estresores, los cuales perturban o amenazan con alterar el funcionamiento físico o psicológico de una persona.

5.1.2 Neurofisiología del Estrés

McEwen (2007), sostiene que un cierto grado de estrés es necesario, ya que puede estimular al organismo y facilitar el logro de objetivos. Una vez alcanzado dicho objetivo, el organismo tiende a regresar a su estado basal, dado que el estímulo ha cesado. Un ejemplo claro se observa en los deportes de alta resistencia, donde los atletas experimentan un aumento en la actividad muscular, una mayor irrigación sanguínea y un incremento en la frecuencia cardíaca. Estas respuestas fisiológicas son esenciales y beneficiosas para alcanzar sus metas competitivas.

No obstante, cuando la presión se mantiene y se entra en un estado de resistencia, las personas pueden comenzar a experimentar malestar, manifestándose a través de síntomas como tensión muscular y palpitaciones.

Ahora bien, si el estrés persiste, puede llevar a un estado de agotamiento. La neurofisiología del estrés es un campo complejo que involucra múltiples estructuras cerebrales y sistemas hormonales; entre ellos, la amígdala y el hipotálamo desempeñan roles fundamentales en la respuesta al estrés.

Estas estructuras cruciales para la activación del sistema nervioso autónomo y la regulación de hormonas del estrés, tales como el cortisol y la adrenalina, son esenciales para preparar al organismo ante situaciones desafiantes.

Se puede concluir que un nivel moderado de estrés puede ser beneficioso y funcional; sin embargo, la exposición prolongada a factores estresantes puede resultar en consecuencias negativas para la salud física y mental del individuo (McEwen, 2007).

5.1.3 La amígdala

La amígdala, una estructura cerebral en el lóbulo temporal, es crucial para el sistema límbico, que regula emociones y memoria emocional. Su función principal es procesar estímulos emocionales, especialmente aquellos relacionados con el miedo, activando respuestas de lucha o huida al detectar amenazas. Esta activación provoca reacciones fisiológicas como el aumento de la frecuencia cardíaca y la presión arterial, y también facilita la atención hacia estímulos emocionalmente relevantes, esencial para la supervivencia. Además, la amígdala es fundamental en la formación y almacenamiento de recuerdos emocionales, consolidando experiencias intensas que influyen en el aprendizaje emocional y en la adaptación social (Nogareda, 1994).

5.1.4 Hipotálamo:

El hipotálamo es una pequeña pero fundamental estructura cerebral ubicada entre el tálamo y la glándula pituitaria, esencial para la regulación de funciones vitales del organismo. Actúa como un centro de control hormonal, regulando la liberación de hormonas a través de la glándula pituitaria, que influye en otras glándulas endocrinas. Su papel en la regulación emocional es notable, ya que responde a señales de la amígdala y libera hormonas como la CRH, que estimula la producción de ACTH y, posteriormente, de cortisol, conocido como la hormona del estrés. Además, el hipotálamo es crucial para mantener la homeostasis al regular funciones como la temperatura corporal, el hambre, la sed y los ciclos de sueño, y modula el sistema nervioso autónomo para ajustar estas funciones durante situaciones de estrés (Nogareda, 1994).

5.1.5 Interacción entre Amígdala e Hipotálamo

La interacción entre la amígdala y el hipotálamo es fundamental para la respuesta emocional. La amígdala detecta amenazas y activa al hipotálamo, que libera CRH, lo que a su vez provoca la liberación de ACTH por la glándula pituitaria. Esta secuencia hormonal prepara al cuerpo para una respuesta de

"lucha o huida", aumentando la energía y mejorando la agudeza mental. Así, el hipotálamo no solo coordina respuestas emocionales y hormonales, sino que también regula funciones fisiológicas esenciales para mantener el equilibrio interno del organismo. (Nogareda, 1994).

5.2 Estrés Laboral

El estrés laboral ha surgido como una de las patologías más significativas del siglo XXI. Este fenómeno se atribuye a la creciente exigencia y competitividad en los entornos laborales, impulsada por transformaciones sociales y culturales que exigen un enfoque intensivo en la productividad por parte de los trabajadores. Como resultado, se observan jornadas laborales excesivas, conflictos interpersonales y presiones constantes para alcanzar el éxito profesional. La falta de apoyo organizacional frente a estos factores estresantes incrementa la dificultad en la resolución de problemas, lo que a su vez contribuye a un aumento en los niveles de estrés crónico. Esta situación refleja una crisis que requiere atención urgente, ya que el estrés no solo afecta el bienestar individual, sino que también tiene repercusiones en la salud mental y física de los empleados (González, 2006).

Peiró señala que el aumento en la atención hacia el estrés laboral ha impulsado investigaciones desde diversas disciplinas, como la psicología, la medicina y las ciencias sociales (Peiró, 1999).

Según el enfoque clásico propuesto por Peiró, se reconoce que las experiencias de estrés son el resultado de diversas situaciones ambientales o personales, clasificadas como estresores. Estas situaciones son percibidas por los individuos, lo que inicia la experiencia del estrés. Esta experiencia provoca reacciones emocionales y activa procesos destinados a enfrentar las situaciones estresantes. La efectividad de estos procesos de afrontamiento y control del estrés influye en los resultados que experimenta la persona, cuya duración y naturaleza pueden tener efectos significativos y duraderos en su bienestar. Además, estas relaciones pueden estar moduladas por variables ambientales y personales; por ejemplo, el apoyo social puede mitigar los efectos negativos del estrés, permitiendo que quienes cuentan con una red de apoyo experimenten consecuencias menos adversas en comparación con aquellos que carecen de ella. Por lo que existen múltiples variables que pueden actuar como factores amortiguadores o amplificadores de los efectos del estrés derivados de los estresores y las experiencias relacionadas con este fenómeno (Peiró, 1999).

5.2.1 Los estresores o desencadenantes del estrés laboral

Los estresores o desencadenantes del estrés laboral son fenómenos complejos que han sido objeto de estudio por diversos autores en el campo de la psicología organizacional. Según Peiró, un episodio de estrés se origina a partir de situaciones ambientales o personales que imponen demandas sobre el

individuo, generando una sensación de falta de control que se percibe como una amenaza. Esta perspectiva es respaldada por investigaciones que indican que los estresores emergen cuando existe un desajuste entre las demandas del entorno y los recursos disponibles para afrontarlas, lo que provoca que el individuo sienta que no cumplir con dichas demandas conlleva consecuencias negativas (Peiró, 1999).

Por otro lado, el modelo demanda-control propuesto por Karasek (1979,1990), establece que el estrés laboral se manifiesta cuando las demandas laborales son elevadas y la capacidad de control sobre estas es baja, debido a la falta de recursos. Este autor distingue cuatro tipos de situaciones laborales basadas en la combinación de niveles altos o bajos en las demandas y el control. Así, un trabajo con alta demanda y bajo control se clasifica como estresante, mientras que uno con alta demanda y alto control se considera activo, lo cual no necesariamente resulta en estrés. Por otro lado, un entorno laboral con bajas demandas y bajo control se clasifica como pasivo, y aquel con alto control y bajas demandas se asocia con niveles bajos de estrés (Karasek, 1979,1990).

Además, Edwards (1988), argumenta que un rasgo distintivo de los desencadenantes del estrés es el desajuste entre las necesidades, deseos o expectativas del individuo y la realidad en la que se encuentra, estas discrepancias pueden provocar experiencias de estrés al superar ciertos umbrales. Warr (1987), complementa esta visión al resaltar la cantidad o intensidad de los estímulos estresantes; su modelo vitamínico sugiere que ciertos niveles inadecuados de factores como autonomía, variedad y compensaciones económicas pueden deteriorar el bienestar psicológico. Sin embargo, también advierte que niveles excesivos de ciertos aspectos laborales pueden resultar perjudiciales.

El estrés laboral es un fenómeno multifacético influenciado por una variedad de factores interrelacionados que afectan tanto la salud del individuo como su desempeño laboral. Comprender estos mecanismos es fundamental para desarrollar intervenciones efectivas que mitiguen sus efectos negativos.

5.2.2 Tipos de Estrés laboral

El estrés laboral se puede clasificar en dos categorías: Estrés episódico y estrés crónico, según un estudio realizado por Pérez (2011), en su obra Revista CES Salud Pública. Algunas características de esta clasificación:

El estrés laboral episódico se define como la aparición de episodios aislados de alta intensidad, generalmente desencadenados por situaciones inesperadas y de corta duración. Por ejemplo, un trabajador puede experimentar este tipo de estrés si es despedido de manera abrupta o si se enfrenta a una emergencia, como un accidente en el lugar de trabajo.

Este tipo de estrés puede tener repercusiones negativas en la salud mental del individuo, manifestándose a través de síntomas como ansiedad, irritabilidad o depresión. Además, quienes experimentan estrés episódico suelen sentir una preocupación desmedida por su trabajo, lo que puede llevar a una sensación de falta de control y dificultades en la organización personal, contribuyendo a la sobrecarga laboral ya una percepción general de impotencia.

Por otro lado, el estrés laboral crónico se origina cuando un trabajador está expuesto de manera continua y prolongada a condiciones laborales estresantes. Este tipo de estrés puede surgir por diversos factores, tales como:

- Sobrecarga de trabajo: Cuando las responsabilidades superan la capacidad del trabajador para gestionarlas.
- Alteración de los ritmos biológicos: El trabajo en horarios irregulares o nocturnos puede afectar los ciclos naturales del organismo.
- Ambiente laboral inadecuado: Condiciones físicas deficientes, como mala iluminación o ruido excesivo, pueden aumentar el estrés.
- Estimulación monótona y poco variada: La falta de variedad y desafíos en el trabajo puede provocar aburrimiento crónico y desmotivación.
- Responsabilidad y toma de decisiones importantes: La presión constante para tomar decisiones importantes puede aumentar el nivel de estrés.
- Condiciones laborales inadecuadas: La escasez de recursos, la falta de apoyo o el reconocimiento insuficiente por parte del empleador pueden contribuir a la insatisfacción laboral

El análisis de los sucesos vitales y estresores crónicos como factores estresantes es fundamental, dado su impacto significativo en la vida de las personas. No obstante, la distinción entre ellos puede resultar compleja, ya que estos eventos pueden manifestarse de manera recurrente debido a condiciones sociales, económicas y psicológicas que perduran en el tiempo. Ambos tipos de estrés pueden interactuar y ofrecer un contexto que enriquece la comprensión del fenómeno estresante (Pérez, 2011). En este sentido, tanto el estrés episódico como el crónico representan desafíos significativos en el ámbito laboral, lo que subraya la necesidad de atención para prevenir consecuencias adversas sobre la salud y el bienestar de los trabajadores.

5.2.3 Causas del estrés laboral:

La mayoría de las causas del estrés laboral se relacionan directamente con la definición y organización del trabajo en el contexto empresarial. Estos factores son considerados perjudiciales y, por ende, se clasifican como "peligros asociados al estrés". Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2014), las principales causas del estrés laboral incluyen:

La carga de trabajo puede llegar a ser en exceso o insuficiente.

Descripción del trabajo poco clara o ausencia de una definición clara de roles y responsabilidades que generen confusión.

La falta de reconocimiento laboral, o por el rendimiento del individuo puede generar desmotivación.

Limitación o falta de canales formales para manifestar insatisfacción laboral.

Responsabilidades múltiples sin autoridad adecuada: La asignación de múltiples tareas sin el correspondiente poder decisional puede ser estresante.

Falta de control sobre el trabajo: La incapacidad para influir en los resultados o procesos laborales puede llevar a una insatisfacción significativa.

Relaciones interpersonales conflictivas: La falta de cooperación y apoyo entre superiores, colegas y subordinados contribuye al estrés.

Inseguridad laboral: La inestabilidad en el empleo puede generar ansiedad constante.

Discriminación: La exposición a prejuicios basados en edad, sexo, raza, origen étnico o religión es una fuente importante de estrés.

Violencia o intimidación en el entorno laboral: Ser víctima de violencia o amenazas afecta gravemente el bienestar psicológico.

Condiciones laborales poco favorables, con entornos físico-incómodos o peligrosos que incrementan el riesgo de estrés.

Estos factores pueden ser fuentes de estrés laboral y cómo éstos impactan en la salud física y emocional de los trabajadores.

5.2.4 Clasificación de los Desencadenantes del Estrés Laboral

En su obra, Peiró (1999), clasifica los desencadenantes del estrés laboral en ocho categorías fundamentales, proporcionando un marco teórico para entender cómo diferentes factores pueden contribuir a la experiencia del estrés en el entorno laboral. Estas categorías incluyen:

Ambiente físico: Factores relacionados con las condiciones ambientales, como el ruido, la temperatura y el espacio disponible.

Organización laboral: Aspectos relacionados con la estructura organizativa, incluyendo turnos y carga de trabajo.

Contenido del puesto: Elementos que afectan la percepción del trabajo, como el control sobre las tareas, la complejidad del trabajo y las oportunidades para utilizar habilidades específicas.

Relaciones interpersonales: La calidad de las interacciones con colegas y supervisores.

Inseguridad laboral: La percepción de riesgo asociado a la estabilidad del empleo.

Falta de recursos: La ausencia de apoyo necesario para cumplir con las demandas laborales.

Expectativas y metas: La presión derivada de objetivos organizacionales y personales que pueden resultar inalcanzables.

Estilo de liderazgo: La influencia del liderazgo en la dinámica del equipo y en la percepción de apoyo o presión.

El autor, enfatiza en que el análisis de estos estresores es crucial para la prevención y control del estrés laboral, sugiriendo que un desajuste entre las demandas laborales y el control que tiene un individuo sobre su trabajo puede ser una fuente significativa de estrés.

5.2.5 Síntomas del estrés laboral

Robbins y Judge (2013), definen que el estrés laboral se manifiesta como una respuesta del organismo ante un desequilibrio prolongado entre las demandas laborales y la capacidad de afrontamiento del individuo, lo que puede resultar en una serie de síntomas físicos, emocionales y conductuales. Según estos autores, el organismo no ha logrado restablecer su homeostasis, sugiriendo que el factor estresante ha persistido en el tiempo, alcanzando un nivel de gravedad tal que los mecanismos de defensa naturales del individuo son insuficientes para manejar la situación. Consecuentemente, esto puede llevar a un estado de agotamiento y a la aparición de diversos síntomas.

Entre los síntomas más prevalentes asociados al estrés laboral se encuentran:

- Insomnio
- Nerviosismo
- Pérdida de apetito
- Aumento de peso
- Dolores de cabeza
- Palpitaciones
- Mareos
- Pesadillas
- Temblores
- Falta de motivación
- Síntomas depresivos
- Ansiedad, miedo y/o pánico
- Agotamiento y falta de energía
- Crisis frecuentes de ira
- Irritabilidad
- Dolores corporales inexplicables
- Emociones negativas en entornos laborales y familiares
- Cambios en el estado de ánimo
- Deterioro de la memoria y la atención
- Dificultades en la concentración y la creatividad
- Alteraciones gastrointestinales como diarrea o estreñimiento
- Incremento en los niveles de colesterol
- Aburrimiento e indecisión

La identificación temprana de estos síntomas es crucial para implementar estrategias adecuadas que mitiguen sus efectos y promuevan un ambiente laboral saludable.

5.2.5 Consecuencias del estrés laboral:

Como se ha señalado previamente, un grado moderado de estrés puede actuar como un estimulante para la actividad del individuo, favoreciendo un aumento en sus recursos cognitivos y fisiológicos, tales como la atención, la memoria, la activación fisiológica y el rendimiento general, lo que a su vez puede resultar en un incremento de la productividad.

Sin embargo, cuando esta activación se vuelve excesiva o se mantiene durante períodos prolongados, los recursos disponibles comienzan a agotarse, lo que conduce a la fatiga y a una disminución en el rendimiento (Robbins y Judge, 2013).

Ahora bien, para llevar a cabo tareas complejas o para mejorar la velocidad y efectividad en actividades más simples, es fundamental alcanzar un nivel óptimo de activación. No obstante, un exceso de activación puede interferir en la ejecución efectiva de estas tareas. Las consecuencias negativas del estrés son variadas; entre ellas, destacan su impacto adverso en la salud física y mental, así como el deterioro cognitivo y la reducción del rendimiento. Según Cano (2002), el estrés puede afectar negativamente la salud de diversas maneras:

Cambios en los hábitos relacionados con la salud: Las alteraciones en comportamientos saludables pueden surgir como consecuencia del estrés.

Alteraciones cognitivas: Los cambios en los patrones de pensamiento pueden influir en la conducta, las emociones y, por ende, en la salud general.

Alteraciones fisiológicas: El estrés provoca modificaciones en sistemas fisiológicos críticos, como el sistema nervioso autónomo y el sistema inmunológico.

6. Estado del Arte

El estrés laboral constituye el eje central de este trabajo. En este apartado, se presentarán investigaciones relevantes donde se destaca el impacto del estrés en la salud de los trabajadores de diversas industrias. El análisis se centrará en las metodologías empleadas y los hallazgos más destacados, con el propósito de comparar y profundizar en la comprensión del tema.

6.1 Clima Organizacional y Estrés laboral en Trabajadores del Distrito de Educación, Manta, Montecristi, Jaramijó.

En el artículo Clima organizacional y Estrés laboral en Trabajadores del Distrito de Educación, Manta, Montecristi, Jaramijo (Bailón-Gonzalez, Cedeño-Zambrano, 2022) examina la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en el contexto educativo de estas localidades ecuatorianas. A continuación, se presentan los puntos más relevantes.

Este análisis proporciona una visión clara sobre la importancia del clima organizacional en la salud mental y el rendimiento de los trabajadores en el ámbito educativo.

En el ámbito laboral, el clima organizacional y el estrés laboral desempeñan un papel crucial en el desarrollo efectivo de las empresas. Este fenómeno es de particular relevancia tanto para entidades públicas como privadas, siendo el Ministerio de Educación y sus distritos actores fundamentales en la formación académica de jóvenes y niños. Sin embargo, detrás de estas funciones esenciales se encuentra el equipo de talento humano, compuesto por colaboradores que asumen diversas responsabilidades en cada puesto dentro de la organización. La gestión del talento humano incluye la evaluación del clima organizacional, lo que implica la necesidad de implementar medidas correctivas para mitigar el estrés laboral. La presente investigación se propuso evaluar el clima organizacional y el estrés laboral entre los trabajadores del distrito educativo de Manta, Montecristi y Jaramijó, en la provincia de Manabí, durante el año 2020. Para ello, se utilizó una metodología cuantitativa con un enfoque no experimental, adoptando un diseño descriptivo, documental y de campo. Los resultados revelaron que las reducciones presupuestarias y los avances tecnológicos han generado un ambiente laboral tenso entre el personal administrativo y educativo, lo que se traduce en niveles elevados de estrés laboral que, en ocasiones, obstaculizan el logro de los objetivos institucionales. Las variables o indicadores de medición cuantitativos que se tomaron fueron los siguientes:

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Estrés Laboral

Variable 3: Rendimiento Laboral

Variable 4: Motivación Laboral

Variable 5: Estabilidad Emocional

Las variables analizadas en este estudio son de naturaleza métrica, dado que sus valores se obtienen a través de mediciones realizadas con un instrumento estandarizado. La población objeto de estudio fue de un 10% como muestra, lo que equivale a 161 colaboradores de un total de 1.612. Una vez determinados los tamaños muestrales, se procedió a la medición de las variables, obteniendo los resultados que se detallan a continuación.

La variable "estrés laboral" revela un alto índice en el rango 4, con un 46%, y en el rango 5, con un 37%. Estos resultados indican que el grupo de colaboradores presenta niveles elevados de estrés, lo cual

constituye un factor significativo a considerar. En consecuencia, se recomienda la implementación de un plan de acción orientado a la reducción del estrés laboral en los trabajadores, especialmente en el contexto postpandemia. Este plan debería enfocarse en la modalidad de trabajo virtual y en el retorno progresivo a la presencialidad, dado que estos aspectos son influyentes en el estrés experimentado por los trabajadores del distrito.

El estudio concluye que mejorar el clima organizacional en las instituciones educativas puede ser una estrategia eficaz para disminuir el estrés laboral, lo que podría llevar a un mejor desempeño y bienestar de los trabajadores.

Se recomienda implementar políticas que fomenten un ambiente laboral positivo, incluyendo capacitación en habilidades interpersonales y gestión del estrés.

6.2 Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud

El estudio “Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud” (Barrera-Pintado & Baculima-Suarez, 2024) investiga la relación entre el estrés laboral y la salud de los empleados en el Centro de Salud del cantón Camilo Ponce Enríquez.

Para ello, se utilizó una metodología no experimental que se centra en describir el problema, sus características, causas y efectos en la salud de los profesionales de la salud. Los resultados obtenidos evidencian una alta incidencia de trastornos del sueño, un aumento en el riesgo de enfermedades cardiovasculares, problemas gastrointestinales y alteraciones emocionales, tales como ansiedad y depresión. Además, se identificó que el estrés laboral está asociado con la fatiga crónica, migrañas, supresión del sistema inmunológico y cambios frecuentes en el estado de ánimo. La investigación adoptó un enfoque descriptivo-correlacional, con el propósito de esclarecer el concepto y la relación entre las variables de estudio: estrés laboral y salud mental. Esto permitió comprender su incidencia y efectos en la población objeto de estudio. Para la recopilación se emplearon técnicas e instrumentos como encuestas basadas en cuestionarios de evaluación de riesgo psicosocial elaborados por el Ministerio del Trabajo (2018) y el Maslach Burnout Inventory (MBI) de Manzano (2020).

Estos cuestionarios, que constan de 58 y 22 preguntas respectivamente, facilitaron la evaluación del entorno laboral y su impacto en el personal de salud, siendo aplicados de manera presencial. El estudio se llevó a cabo en el Centro de Salud Ponce Enríquez, donde la población objetivo estuvo compuesta por 22 servidores públicos que laboran en el área de emergencia de atención al usuario. Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de implementar medidas preventivas e intervenciones adecuadas para mejorar las condiciones laborales y salvaguardar la salud física y mental del personal sanitario en dicha institución.

Los principales hallazgos fueron la incidencia de algunos problemas de salud, tales como una alta prevalencia de trastornos del sueño, enfermedades cardiovasculares, problemas gastrointestinales y alteraciones emocionales como ansiedad y depresión entre los trabajadores. Por otro lado, los efectos físicos como fatiga crónica, migrañas, supresión del sistema inmunológico y cambios de humor frecuentes se asocian al estrés laboral. También se detalla el Síndrome de Burnout: Este síndrome se manifiesta con agotamiento físico y emocional, particularmente en quienes tienen contacto directo con pacientes. Las causas que se identifican son, los efectos en la salud física y su percepción de encontrarse saludable. Estos son atribuidos a los factores laborales, ya que la mayoría de los encuestados reportaron sentirse agotados una vez a la semana (40.90%), seguido de aquellos que experimentan agotamiento unas pocas veces al mes (22.72%). Solo un pequeño porcentaje indicó no sentirse agotado nunca (4.54%) o sentirse agotado pocas veces a la semana (4.54%). No se registraron respuestas de ausencias por agotamiento mental y físico.

Por otro lado, el estudio analizó la relación entre el estrés laboral y la autopercepción de salud en médicos y enfermeras del área de emergencia del Hospital de Especialidades San Juan en Riobamba, Ecuador, durante el año 2020. Se utilizó un diseño no experimental, transversal y descriptivo, con una muestra de 51 profesionales. Los resultados mostraron una correlación negativa significativa de -0.837 ($p < 0.01$), indicando que a medida que aumentan las puntuaciones de estrés laboral, disminuye la percepción de salud de los trabajadores. Este hallazgo respalda investigaciones previas que sugieren que el estrés laboral crónico se asocia con una peor salud percibida y un mayor riesgo de enfermedades físicas y mentales. Además, se identificó una correlación débil entre la afirmación "Las actividades no me causan estrés" y "Me encuentro saludable" ($p = 0.508$), lo que sugiere que la percepción de bienestar general está relacionada con la ausencia de estrés en las actividades diarias. En contraste, la correlación significativa entre "El trabajo me causa efectos en la salud física" y "Me encuentro saludable" indica que el estrés laboral puede influir considerablemente en el bienestar general percibido. Estos resultados subrayan la importancia de abordar el estrés laboral para mejorar la salud y el bienestar del personal de salud en entornos críticos como el área de emergencia.

Por último, el estudio subraya la necesidad de implementar medidas preventivas e intervenciones para mejorar las condiciones laborales. Esto incluye fomentar hábitos saludables, capacitación en gestión del tiempo y proporcionar apoyo psicológico.

Como conclusión, lo que el estudio destaca es la importancia de abordar el estrés laboral para proteger la salud física y mental de los empleados, sugiriendo que una gestión adecuada del estrés puede mejorar tanto el bienestar individual como la productividad organizacional.

6.3 Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial

El artículo "Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial" de Álvarez Silva y Espinoza Samaniego (2018), publicado en el Centro Sur, se centra en la identificación y análisis del nivel de estrés laboral en empleados de una empresa comercial. El objetivo principal del estudio es identificar el nivel de estrés laboral que experimentan los trabajadores en un entorno comercial específico. Se busca entender cómo este estrés impacta su salud y bienestar general. La metodología utilizada fue un estudio con enfoque cuantitativo, utilizando instrumentos estandarizados para medir el estrés laboral. La muestra incluye a trabajadores de diferentes áreas dentro de la empresa, asegurando una representación adecuada.

Se aplicaron cuestionarios que evalúan factores como Demandas laborales, Recursos disponibles, Apoyo social.

Los resultados indicaron que existe una alta prevalencia de estrés laboral entre los trabajadores evaluados. Se identificaron correlaciones significativas entre el estrés y diversos factores psicosociales, lo que sugiere que las condiciones laborales influyen directamente en el bienestar emocional y físico de los empleados. En la discusión, los autores discuten la importancia de implementar estrategias para mitigar el estrés laboral, tales como programas de bienestar y capacitación para mejorar la gestión del tiempo y las habilidades interpersonales. También se destaca la necesidad de crear un ambiente laboral más saludable que promueva el apoyo social y la comunicación efectiva.

El estudio concluye que el diagnóstico del estrés laboral y su abordaje es fundamental para desarrollar intervenciones efectivas que minimicen el impacto en la salud de los empleados de diversas industrias. Los hallazgos subrayan la urgencia de abordar este problema en el ámbito comercial, proponiendo recomendaciones prácticas para mejorar la salud mental y física de los trabajadores.

En la Dimensión Clima Organizacional (CLIORG) que comprende los ítems 1, 10, 11 y 20; se obtuvo una medida de confiabilidad superior a 0.68. La interpretación de los resultados radica en que el 62 % de los encuestados señalaron que el ambiente general de trabajo es motivo de estrés laboral. En la dimensión Estructura Organizacional (ESTORG) que comprende los ítems 2, 12, 16 y 24; se obtuvo una medida de confiabilidad superior a 0.55. Por parte de los encuestados el 61% considera que la estructura organizacional en la que incluye su organigrama y línea de mando es causante de estrés laboral.

Síntesis

Como síntesis de los estudios citados, se puede apreciar que el estrés laboral presenta una alta prevalencia, evidenciando que los empleados enfrentan niveles significativos de estrés. Este estrés se

puede vincular con problemas de salud como trastornos de sueño, enfermedades cardiovasculares, problemas gastrointestinales y alteraciones emocionales, incluyendo ansiedad y depresión. También se ha asociado con fatiga crónica, migrañas y un sistema inmunológico debilitado. Por otro lado, los mencionados estudios investigan la relación entre el estrés laboral y la autopercepción de salud de los empleados, encontrando que una gran mayoría se siente agotada. Asimismo, se identificó una correlación negativa entre el estrés laboral crónico con un deterioro en la salud percibida y un mayor riesgo de enfermedades. Además, se observó una alta prevalencia de estrés laboral entre los participantes destacando que algunos factores psicosociales y la estructura organizacional contribuyen a este fenómeno, afectando directamente el bienestar emocional y físico de los empleados.

7. ABORDAJE METODOLÓGICO

7.1 Características Metodológicas

Para el presente trabajo, se llevó a cabo un estudio de carácter cuantitativo, con un diseño no experimental, no se realizó manipulación de las variables. En este contexto, se optó por observar las situaciones existentes sin ejercer control directo sobre ellas, dado que los eventos y sus efectos ya habían ocurrido (Hernández Sampieri et al., 2014). El estudio adoptó un enfoque transversal descriptivo, lo que facilitó la recolección de datos en un único momento temporal y permitió indagar sobre la prevalencia de niveles de una o más variables en una población específica.

En el presente estudio, los participantes pertenecían a diversas empresas privadas situadas en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), que abarca la Ciudad de Buenos Aires y 24 partidos del Gran Buenos Aires.

7.2 Instrumento

Se elaboró un cuestionario que incluyó diferentes secciones: Aspectos sociodemográficos: Edad, sexo, puesto, lugar de trabajo. En la sección de Salud, una lista de 21 síntomas psicofisiológicos asociados frecuentemente con el estrés laboral. Este cuestionario fue elaborado a partir del Stress Symptoms Score propuesta por Aro (1981) y del Physical Symptoms de Cronkite y Moos (1984). Se evaluaba la ocurrencia del síntoma en los 6 últimos meses. Según 4 categorías de respuestas: Nunca o rara vez, Algunas veces, Bastante a menudo y Con frecuencia o continuamente. Estas respuestas se puntuaron de manera progresiva nunca 0 y Bastante a menudo 4. Esta calificación, permite obtener una puntuación global de la frecuencia de los síntomas o quejas físicas. Por otro lado, se incorporó una subescala de insatisfacción laboral, y se tomaron algunos ítems e incorporaron otros para medir el grado de satisfacción e insatisfacción laboral y su asociación con el estrés percibido. Los datos que se tomaron

para elaborar la encuesta se obtuvieron de la Job Dissatisfaction Measure de Cooper, Watts, Balioni y Kelly (1988). Esta escala consta de 5 afirmaciones y se agregaron 5 ítems más, quedando un total de 10 ítems a evaluar.

Para la recolección de datos, se solicitó a los empleados en relación de dependencia, en empresas privadas, su colaboración de manera voluntaria. Los participantes estaban representados por 8 mujeres y 6 hombres, cuyas edades oscilan entre los 30 y 60 años. Para esto, se les envió un formulario a través de Google Forms mediante un enlace para facilitar su participación en el estudio.

Los criterios de inclusión para incorporarse a la muestra fueron: ser empleados en relación de dependencia, contar con título secundario. Poseer cargos o posiciones con personal a cargo y, por último, lugar de trabajo del AMBA (Ciudad de Buenos Aires y 24 partidos del Gran Buenos Aires).

El formulario enviado a los participantes mediante correo electrónico y garantizando total anonimato consistía en aceptar el consentimiento informado para la participación del estudio. Podían optar por Sí y los introducía en la encuesta, si optan por No, se los derivaba a otro sector de la encuesta, para finalizar la misma.

La encuesta constaba de los siguientes datos:

Datos Personales: Iniciales de su nombre. Identidad de género autopercebida: F M No Binaria Prefiero no decirlo. Edad. Lugar de residencia, Ciudad de Bs. As. AMBA. Municipios del AMBA. Bs. As. Municipios que no son parte del AMBA. Cuántos miembros conviven en su hogar, 1 a 6 o más incluido usted. Tiene familiares a cargo si no. Tiene más de un empleo. Puesto en el trabajo: Director-Subdirector-Gerente-Coordenador-Supervisor-Encargado-Socio Accionista.

Personal a cargo. Cantos: 1-5 6-10 11-20 21 en adelante. Antigüedad en el puesto actual. Máximo nivel académico alcanzado (secundario, terciario, universitario).

Señale si ha tenido alguno de los siguientes síntomas **asociados al estrés laboral** durante los **últimos 6 meses de este año** y con qué frecuencia. Emplee la siguiente escala numérica para describirlo.

0: Nunca o Rara vez

1: Algunas veces

2: Bastante a menudo

3: Con Frecuencia o continuamente.

A) Síntomas Corporales.

B) Cuestiones emocionales.

Con relación a su trabajo.

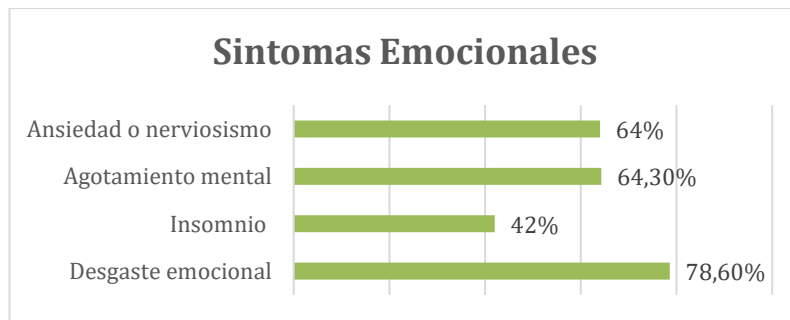
Con relación a su vida personal o social.

Que recursos utiliza o considera que posee para afrontar el estrés.

8. Resultados:

Se recibieron 14 encuestas completas. Las respuestas a la encuesta se presentan resumidas en la tabla en donde se toma lo que prevalece mayoritariamente como síntomas psicofísicos. Expresados en porcentaje de las personas que admiten sufrir estos síntomas.

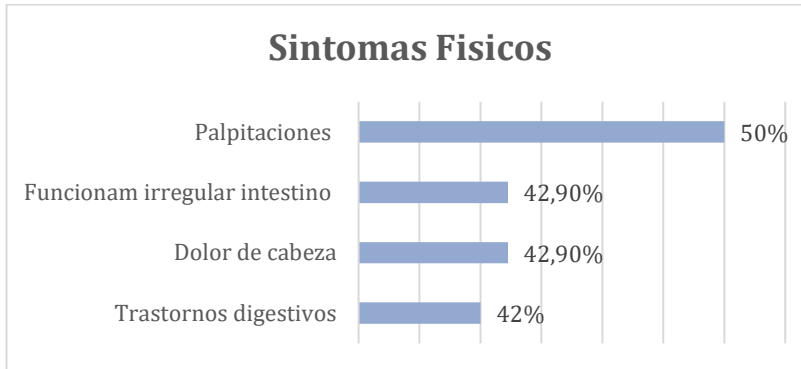
Tabla 1 Síntomas Emocionales



Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Aguirre, 2024).

En la muestra analizada, los síntomas emocionales más frecuentemente reportados fueron el **desgaste emocional**, que alcanzó una puntuación del **78.60%**, como Algunas veces, lo que indica su alta relevancia dentro de esta dimensión. Este fue seguido por el **agotamiento mental**, con un **64.30%** de los encuestados manifestando esta condición. Además, se observó que la dimensión de **ansiedad o nerviosismo** se presentó en un **64%** de los participantes, mientras que el **insomnio** fue reportado por un **42%** de ellos. Estos datos sugieren una prevalencia significativa de síntomas relacionados con el desgaste emocional de la población estudiada.

Tabla N° 2 Síntomas Físicos

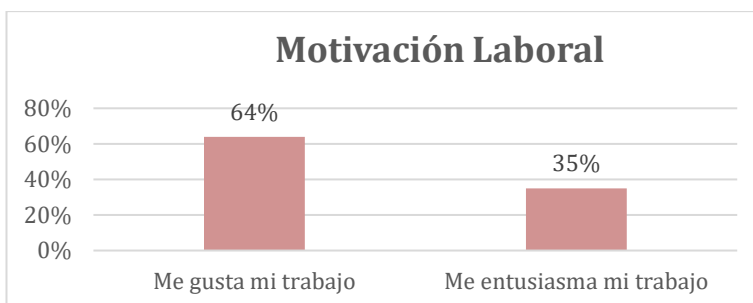


Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Aguirre, 2024).

Los **síntomas físicos** más prevalentes en la muestra analizada, seleccionados con la opción de "algunas veces" y con puntuaciones más altas, incluyen: **palpitaciones**, que fueron reportadas por el 50% de los participantes. En un segundo lugar, se encuentran **dolores de cabeza** y **funcionamiento irregular del intestino**, ambos con una prevalencia del 42.9%. Finalmente, los **trastornos digestivos** fueron mencionados por el 49% de los encuestados.

En relación con las dimensiones de trabajo y motivación, se evidencia que el 64% de los encuestados expresa una preferencia positiva hacia su empleo, indicando que "me gusta mi trabajo". Asimismo, un 35% manifiesta un alto nivel de entusiasmo por sus actividades laborales, al afirmar que "me entusiasma mi trabajo".

Tabla N° 3 Motivación Laboral



Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Aguirre, 2024).

En la dimensión del ambiente laboral, específicamente en relación con las tareas, se observa que un 57.10% de los encuestados reporta experimentar sobrecarga de trabajo en ocasiones. Por otro lado, en la dimensión que evalúa la percepción de ser valorado por parte de jefes y compañeros, un 37.7% de los participantes indica que se siente valorado solo algunas veces. Además, un 42.9% de los encuestados manifiesta recibir un trato despersonalizado en su entorno laboral.

Tabla N°4 Ambiente Laboral



Fuente elaboración propia en base a los datos relevados (Aguirre, 2024).

9. Discusión:

Como resultado de las transformaciones en las organizaciones y de los procesos de globalización contemporánea, la exposición a los riesgos psicosociales ha aumentado tanto en frecuencia como en intensidad (Moreno et al., 2010). En este contexto, el presente estudio se orientó a examinar los niveles de estrés laboral que enfrentan los empleados en relaciones de dependencia, así como el impacto que este estrés ejerce sobre su salud física y mental en la vida actual.

Los resultados en la dimensión de síntomas emocionales indican que una parte significativa de la muestra reporta experimentar agotamiento mental en diversas ocasiones. Este hallazgo coincide con lo documentado por Barrera-Pintado y Baculima-Suarez (2024), quienes señalaron que un grupo considerable de sus encuestados se sintió agotado al menos una vez a la semana. Estos síntomas coinciden con lo detallado por McEwen (2007), en donde sostiene que, si el estrés persiste, las personas pueden llegar a experimentar malestar físico llevando a un estado de agotamiento mental, como así también otros autores como Selye (1936), coinciden en que la fase de agotamiento ocurre cuando los recursos del cuerpo se agotan y se presentan síntomas físicos y mentales adversos. En este mismo sentido, Cano (2002), describe las consecuencias negativas del estrés laboral en las alteraciones

cognitivas en cuanto a los cambios en los patrones de pensamiento pueden influir en la conducta y las emociones.

En cuanto al insomnio, se observó que una proporción notable de los participantes también lo experimenta algunas veces, lo que se alinea con el estudio mencionado, aunque este último no proporciona un dato específico, sino que destaca el insomnio como un aspecto relevante. Además, en la dimensión de síntomas físicos, una parte de los encuestados indicó sufrir trastornos digestivos en algunas ocasiones, lo cual respalda las afirmaciones de Barrera-Pintado y Baculima-Suarez (2024), sobre problemas gastrointestinales. Estos resultados son coincidentes con lo que propone Nogareda (1994), en la activación neurofisiológica entre la amígdala y el hipotálamo en la respuesta emocional ante estímulos potencialmente amenazantes en donde el cuerpo reacciona por la activación hormonal y se prepara para la lucha o huida, elevando la hormona del estrés, el cortisol produciendo desajustes en el organismo. En esta línea como destaca Ávila (2014), cuando esta respuesta es crónica o se prolonga a lo largo del tiempo, puede dar lugar a efectos adversos en la salud, el rendimiento profesional y las relaciones interpersonales. Esta condición se conoce como distrés o estrés negativo, que implica un esfuerzo excesivo y conlleva inevitablemente alteraciones en los procesos fisiológicos del individuo (Ávila, 2014). Otros autores, como Robbins y Judge (2013), coincide en que el estrés laboral se manifiesta en el organismo ante un desequilibrio prolongado entre las demandas laborales y la capacidad de afrontamiento del individuo, lo que puede resultar en una serie de síntomas físicos, emocionales y conductuales. Entre los síntomas más prevalentes se encuentra el insomnio. En esta misma línea, Cano (2002), describe las alteraciones fisiológicas que se producen como consecuencia del estrés laboral, en donde el sistema nervioso y el sistema inmunológico se ven comprometidos.

En el análisis de las dimensiones del entorno laboral, se identificaron correlaciones significativas entre las percepciones de los trabajadores respecto a la sobrecarga de trabajo y el trato despersonalizado, alineándose con los resultados del estudio sobre Clima Organizacional y Estrés Laboral realizado por Bailón-Gonzalez y Cedeño-Zambrano (2022). Además, la variable relacionada con la motivación laboral reveló que una proporción considerable de los empleados se encuentra en un nivel aceptable de motivación. No obstante, se observó una discrepancia notable en la percepción del reconocimiento laboral, ya que una parte significativa de los encuestados expresó no sentirse valorada por sus superiores y compañeros. Esta situación sugiere la necesidad de abordar las dinámicas de reconocimiento y valoración en el entorno laboral para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Según lo que se desprende de los resultados mencionados anteriormente, es coincidente con lo que describe Peiró (1999), en donde las demandas laborales y el control del individuo sobre su trabajo puede ser una fuente significativa de estrés. Puntualmente la Organización laboral, aspectos como la carga de trabajo, o contenido del puesto, aquellos elementos que afectan la percepción del trabajo, como el control sobre las tareas, la complejidad del trabajo. Por otro lado, el reconocimiento laboral percibido por los

empleados al no sentirse valorados por sus compañeros y jefes es coincidente con lo que describe Peiró (1999), en la ausencia de apoyo necesario y la calidad de las interacciones con colegas y supervisores.

10. Conclusiones

La promoción de la salud en el entorno laboral y la prevención de enfermedades asociadas al estrés no solo contribuyen a la reducción de costos excesivos, sino que también impactan de manera significativa en el desarrollo futuro de las organizaciones, la calidad de vida de los empleados y la productividad tanto individual como colectiva. Este estudio ha permitido identificar, en gran medida, la relación entre el estrés laboral y diversas alteraciones psicológicas adversas. La exposición continua al estrés puede dar lugar a enfermedades irreversibles que afectan gravemente la salud física y emocional de los individuos, generando problemas en ámbitos sociales, familiares y laborales, especialmente cuando el estrés se mantiene en niveles constantes y crecientes.

Es fundamental identificar en las organizaciones aquellas situaciones que actúan como estresores significativos y comprender la naturaleza de sus repercusiones en la salud. Además, es relevante señalar que las experiencias de estrés laboral no siempre son gestionadas eficazmente por las organizaciones, ya sea por falta de conocimiento sobre el tema o por desconocimiento sobre cómo abordarlo adecuadamente. En este contexto, el papel del psicólogo se vuelve crucial, ya que puede implementar estrategias que mitiguen la incidencia del estrés laboral, contribuyendo así a reducir las consecuencias negativas para los individuos, la organización y la calidad de vida en general.

11. Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2014). La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. DOI: 10.2802/20493
- Almeida, R., & Malagris, L. M. (2011). A Prática da Psicologia da Saúde. *Revista Sociedade Brasileira de Psicologia Hospitalar*, 14(2), 183-202.
- Altman, I. (1996). Higher Education and psychology in the millennium. *American Psychologist*.
- Álvarez Silva, L. A., & Espinoza Samaniego, C. E. (2018). Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial. *Centro Sur*, 2(2), 50-84. DOI <https://doi.org/10.37955/cs.v2i2.15>
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *CONCIENCIA*, 2(1), 117-125. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013&lng=es&tlng=es.
- Bailón González, C. A., & Cedeño Zambrano, R. M. (2022). Clima Organizacional y Estrés Laboral en Trabajadores del distrito de Educación, Manta, Montecristi, Jaramijo. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 6(10). DOI <https://doi.org/10.46296/yc.v6i10edespab.0162>
- Baron, R., & Morris, C. (1996). *Psicología General* (4th ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Barrera-Pintado, J. E., & Baculima-Suarez, J. A. (2024). Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, X(X), 281-306. DOI 10.35381/cm.v10i1.1223
- Cano, A. (2002). *La Naturaleza del Estrés*. SEAS, Valencia, España.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (n.d.). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Edwards, J. R. (1988). *Stress, coping, and worker well-being in computer-aided manufacturing: A field investigation of a CNC machine shop* (Ergonomics of Hybrid Automated Systems I ed.). Nueva York: Elsevier Working Life. USA: Basic Books.
- Gil-Monte, P., Peiró, J. & Valcárcel, P. (1998). A model of burnout process development: An alternative from appraisal models of stress. *Comportamento Organizacional e Gestao*, 4(1):165-179.
- González, G. (2006). Agentes activadores del estrés generados por la exigencia de las tareas, en el área administrativa y financiera del centro dermatológico Federico Lleras Acosta. (Tesis Doctoral) Bogotá: D.C.
- Hernández Sampieri, R., et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta ed., Interamericana Editores.

- Karasek, R. (1979). *Demandas laborales, libertad de decisión laboral y tensión mental: implicaciones para el rediseño laboral*. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- kompier, M., Levi, L., & Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. (1995). *Estrés en el trabajo: causas, efectos y prevención*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y Procesos cognitivos* (España: Martínez Roca ed.).
- McEwen, B. S. (2007). physiology and neurobiology of stress and adaptation: Central role of the brain. *Physiological Reviews*, 87(3), 873-904.
- M, Moreno-Jiménez, et al. (2010). “Satisfacción laboral y Burnout en trabajos poco cualificados: diferencias entre sexos en población inmigrante.” *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 26, no. 3, pp. 255-265.
- Nogareda, S. (1994). *Fisiología del Estrés*. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (2024, 2 de septiembre). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Peiró Silla, J. M. (1999). (España ed.). *Pirámides*. (Ed. España). Pirámide ISBN 84-368-1408-8.
- Perez, E. J. (2011). *Revista CES Salud Pública*, 2(1), pag.66-73. ISSN-e 2145-9932
- Real Academia Española. (n.d.). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15th ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez Carvajal, R., & Rvías Herмосilla, S. D. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72-88. <https://dx.doi.org/DOI 10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Selye, H. (1950). El estrés y el síndrome general de adaptación. *Annu. Rev. Med.*, 1383–1392.
- Selye, H. (1936). *Un síndrome producido por diversos agentes nocivos*. *Nature*, 138(32). doi:10.1038/138032a0
- Voices Research & Consultancy. (2024). Encuesta Global de WIN y Voices! En Argentina para el Día Mundial de la Salud. <http://www.voicesconsultancy.com/>
- Warr, P. (1987). *Trabajo, desempleo y salud mental*. Oxford University Press. Works Cited

APÉNDICE A

Escala de Síntomas de Estrés

Modificada del Estress Symptoms Score (Aro, 1981)

Señale si ha tenido alguno de los siguientes síntomas durante el año pasado y con qué frecuencia. Emplee la siguiente escala numérica para describirlo:

0= Nunca o Rara vez.

1= Algunas veces.

2= Bastante a menudo

3= Con Frecuencia o Continuamente

- Acidez gástrica
- Pérdida del apetito
- Náuseas o vómitos
- Dolor abdominal
- Funcionamiento irregular del intestino
- Insomnio
- Cefaleas
- Inapetencia sexual
- Desvanecimiento
- Pesadillas
- Palpitaciones
- Temblor de manos
- Sudoración excesiva en ausencia de ejercicio físico
- Sensación de ahogo en ausencia de ejercicio físico
- Pérdida de energía
- Fatiga o debilidad
- Ansiedad o nerviosismo
- Irritabilidad o excesos de ira
- Dolor de espalda
- Apatía
- Tristeza

APÉNDICE B

Escala de Insatisfacción en el Trabajo

Traducida del Job Dissatisfaction Measure (Cooper, Watts, Baglioni, y Kelly, 1988)

Por favor indique mediante la siguiente escala numérica su grado de acuerdo o desacuerdo respecto a las afirmaciones expresadas más abajo.

- 1= Totalmente de ACUERDO
- 2= Ligeramente de ACUERDO
- 3= INDECISO
- 4= Ligeramente en DESACUERDO
- 5= Totalmente en DESACUERDO

- Me siento bastante satisfecho de mi trabajo
- En realidad, me gusta mi trabajo
- La mayoría de los días me entusiasma mi trabajo
- La mayoría de las veces me tengo que forzar a mí mismo para ir a trabajar
- Si pudiese, me gustaría cambiar de trabajo

Nota: La puntuación total se obtiene sumando los cinco ítems tras cambiar el signo a los dos últimos.

ANEXO

Encuesta sobre el estrés laboral

B *I* U ↻ ✕

Licenciatura en Psicología - Universidad ISALUD.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO *

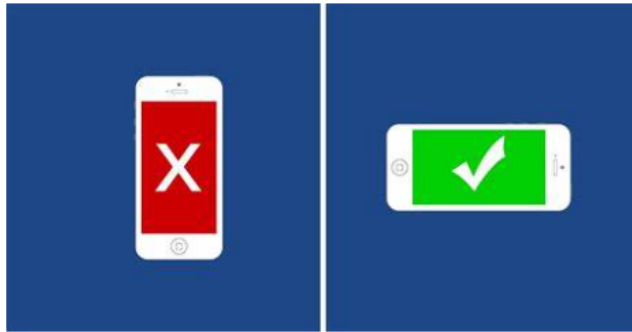
Yo, comprendo y acepto voluntariamente participar en el estudio propuesto por Mirian Aguirre como parte de su trabajo final integrador para la Licenciatura en Psicología. Este estudio consiste en completar un breve cuestionario que tomarán aproximadamente 5 minutos de su tiempo. El mismo se relaciona con las presiones laborales, personales y el estrés. Es importante tener en cuenta que no hay respuestas correctas ni incorrectas en este estudio. La información recopilada se utilizará exclusivamente con fines académicos y de investigación para el trabajo final integrador. Sus iniciales y cualquier información personal identificable serán eliminados de los datos recopilados, y solo se utilizarán de manera anónima y agregada en el informe del trabajo final. Nadie, aparte del investigador principal, tendrá acceso a las respuestas.

Sí

No



Si responde la encuesta desde su celular, le recomendamos hacerlo de manera horizontal para mejorar su visibilidad y tener un mejor acceso a todas las respuestas.



Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección ▼

Sección 2 de 4

Formulario sin título



Descripción (opcional)

Sección 3 de 4

Datos Personales



Descripción (opcional)

Iniciales de su nombre:

Texto de respuesta corta

Identidad de género autopercebida *

- Femenino
- Masculino
- No binario
- Prefiero no decirlo

Edad: *

Texto de respuesta corta

Lugar de residencia (CABA/GBA) *

- Ciudad Autónoma de Bs As
- Buenos Aires (Municipio del AMBA)
- Buenos Aires (Municipios que no son parte del AMBA)
- Interior del país

¿Cuántos miembros conviven en su hogar? (incluido usted) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 o más

⋮

¿Tiene familiares a cargo? (Niños, adultos mayores, otros) *

- Si
- No

¿Tiene más de un empleo? *

- Si
- No

Puesto en el trabajo: *

- Director/a
- Subdirector/a
- Gerente/a
- Coordinador/a
- Supervisor/a
- Encargado/a
- Socio/accionista

Personal a cargo y cuántos: *

- 1- 5
- 6 - 10
- 11 - 20
- 21 en adelante

Antigüedad en el puesto actual: *

- 6 - 12 meses
- 1 - 5 años
- 6 - 10 años
- 11 años en adelante

Máximo nivel académico alcanzado: *

- Primario
- Secundario
- Terciario
- Universitario

Lugar de trabajo (CABA/GBA) *

1. Ciudad Autónoma de Bs As
2. Buenos Aires (Municipio del AMBA)
3. Buenos Aires (Municipios que no son parte del AMBA)
4. Interior del país

Sección sin título

Señale si ha tenido alguno de los siguientes síntomas **asociados al estrés laboral** durante los **últimos 6 meses de este año** y con qué frecuencia. *

Emplee la siguiente escala para describirlo:

	Nunca o rara vez	Algunas veces	Bastante a menudo	Con frecuencia o continuamente
Trastornos digestivos (Acidez. Náuseas, dolor abdominal):	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pérdida de apetito:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Funcionamiento irregular del intestino:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dolor de cabeza:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palpitaciones:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tensiones musculares:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temblor de manos:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dolor de espalda:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensación de ahogo en ausencia de ejercicio físico:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Cuestiones emocionales: *

	Nunca o rara vez	Algunas veces	Bastante a menudo	Con frecuencia o continuamente
Desgaste emocional:	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agotamiento físico:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insomnio o problemas para dormir:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saturación mental:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mal humor:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frustración:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pérdida de energía:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fatiga o debilidad:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansiedad o nerviosismo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Irritabilidad/ira:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apatía, desgano:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tristeza:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Con relación a su trabajo: *

	Nunca o rara vez	Algunas veces	Bastantes a menudo	Con frecuencia o continuamente
Me siento bastante satisfecho de mi trabajo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me gusta mi trabajo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La mayoría de los días me entusiasma mi trabajo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La mayoría de las veces me tengo que forzar a mí mismo para ir a trabajar:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si pudiese, me gustaría cambiar de trabajo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento sobrecarga de trabajo (por cantidad de tareas asignadas/por complejidad de tareas):	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento valorado por mis superiores y/o compañeros de trabajo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recibo trato despersonalizado:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me preocupa la estabilidad laboral:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento baja realización profesional:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Con relación a su vida personal o social: *

	Nunca o rara vez	Algunas veces	Bastante	Con frecuencia o continuamente
Mi familia considera que le dedico el tiempo necesario, más allá de las demandas y presiones laborales:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me gustaría poder compartir más tiempo con mis amigos y conocidos:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me cuesta conciliar mi vida familiar/social con el trabajo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No tengo tiempo para realizar actividades fuera del trabajo (deporte, hobby etc.) :	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo es más importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi familia es más importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Otros que identifique y no estén nombrados:

Tu respuesta _____

Que recursos utiliza o considera que posee para afrontar el estrés: *

	Nunca o rara vez	Algunas veces	Bastante a menudo	Con frecuencia
Apoyo familiar:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoyo social (amigos, red de conocidos, voluntariado etc.):	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deportes, hobby:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Psicoterapia:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Otros que considere:

Tu respuesta

Atrás

Enviar

Borrar formulario