

ARTÍCULO DE REVISIÓN

La incidencia del estrés en el ámbito laboral

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo investigar el impacto del estrés laboral en la salud y el bienestar de los trabajadores dentro de una organización, para ello, se llevó a cabo un análisis exhaustivo que abordó la prevalencia del estrés laboral en el entorno actual, así como sus raíces subyacentes y las repercusiones en el rendimiento de los empleados. El estudio se basó en una revisión sistemática de información obtenida de libros, tesis y artículos publicados de prestigiosas bases de datos como Scielo, Scopus, Latindex y el Fondo Editorial San Marcos, donde se analizaron un total de 25 artículos relevantes sobre el tema. Así, se identificaron distintas categorías de análisis, incluyendo factores estresantes laborales, consecuencias y estrategias para que las organizaciones puedan contribuir a reducirlo. Los objetivos que motivan esta investigación son la evaluación de los impactos del estrés laboral, identificar los factores que contribuyen a su aparición, qué consecuencias existen y la importancia de adoptar enfoques preventivos en el entorno laboral. Los resultados indicaron que los factores que contribuyen al estrés son, principalmente, las exigencias y tensiones laborales, la carga laboral y la falta de control, las condiciones de trabajo desfavorables y el ambiente laboral; en conclusión, se encontró que existen prácticas empresariales que pueden reducir los niveles de estrés, entre las cuales están la implementación de programas de bienestar, la flexibilidad laboral, los reconocimientos y recompensas adecuados, la capacitación y el monitoreo continuo, así como la retroalimentación.

Palabras clave: Estrés laboral; impacto; salud.

Juan Manuel Calvo Lugo

juancalvolugo@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-3062-8966>

Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias Contables, Lima, Perú

Presentado: 09/12/2023 - Aceptado: 18/03/2024 - Publicado: 30/06/2024

INTRODUCCIÓN

Para conceptualizar el estrés se recurrió al endocrinólogo canadiense, el Dr. Hans Selye (1907-1982), considerado el pionero en el estudio del estrés. En 1935, Selye lo definió como la respuesta adaptativa del cuerpo humano a diversos estresores, denominándolo “síndrome general de adaptación”. Las tres etapas descritas por Selye incluyen la reacción inicial, la fase en que el cuerpo se adapta y la fase en que se empiezan a notar que se agotan las defensas en el cuerpo debido a la duración o intensidad del estrés.

Los estresores, como respuesta al estrés, se definen como circunstancias, situaciones imprevistas, o contrariedades en la vida diaria que se perciben consciente o inconscientemente como amenazantes o difíciles. En esencia, son experiencias que se interpretan de manera negativa, ya que “los estresores se producen para una persona cuando se produce un desajuste deficitario entre las demandas del entorno (o también las propias demandas) y los recursos con que la persona cuenta para afrontarlas” (Peiro Silla, 2001, p. 32)

La palabra “estrés” proviene del verbo latino *stringere*, que significa apretar o provocar tensión. Esta palabra fue utilizada por primera vez probablemente en el siglo XIV y, desde entonces, ha sido empleada en textos en inglés de diferentes formas: *stress*, *stresse*, *streste* incluso *straisse*. El término *stress* anglosajón significa presión, coacción, y también “tensión”. (Lagos Berríos, 2022, p. 284)

El término “estrés” adquiere una relevancia extraordinaria para nuestra vida diaria, más en nuestra sociedad actual, caracterizada por altos niveles de autoexigencia, auto explotación y la constante búsqueda de productividad. Hans Selye reconocido experto en el tema llegó incluso a llamar a nuestra época la “época del estrés” enfatizando así la magnitud de este fenómeno en la actualidad. (Lagos Berríos, 2022)

El estrés emerge como una respuesta fisiológica del cuerpo ante situaciones percibidas como amenazantes o con una demanda excesiva. Su expresión se halla intrínsecamente

vinculada a las exigencias del entorno, tanto externo como interno, y a las características individuales. En esencia, el estrés se configura como un mecanismo innato de protección diseñado para posibilitar una respuesta adaptativa y apropiada frente a las condiciones desafiantes. Esta reacción, destinada a salvaguardar el equilibrio del organismo, refleja la complejidad de la interacción entre el individuo y su entorno, subrayando la necesidad de abordajes personalizados para la gestión efectiva del estrés.

El estrés afecta varios aspectos de la vida diaria, especialmente el entorno laboral, caracterizado por su complejidad creciente, ritmo acelerado y demandas cambiantes. El estrés laboral ha adquirido relevancia en la investigación científica y la gestión de recursos humanos debido a sus consecuencias adversas para la salud y bienestar de los trabajadores, así como para la productividad organizacional.

El entorno laboral actual, con sus desafíos y constantes innovaciones, se ha convertido en un terreno propicio para la generación de estrés, manifestándose en tensiones emocionales y físicas. Este estrés puede originarse por diversas fuentes, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas laborales, la inseguridad laboral y la falta de apoyo social en el trabajo. Estas presiones pueden afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores, impactando en su desempeño laboral y en la eficiencia organizacional.

Los factores más frecuentes de estrés en el entorno laboral suelen ser los riesgos psicosociales relacionados con la estructura organizativa, el diseño del trabajo y las condiciones laborales, además de los factores externos que pueden tener influencia sobre la salud, el desempeño y la satisfacción laboral (Torres Ocampo, 2017).

Esta investigación explora la incidencia del estrés laboral en el actual ámbito laboral, las causas subyacentes y sus implicaciones para trabajadores y organizaciones. El conocimiento derivado busca proporcionar perspectivas sobre estrategias efectivas de gestión del estrés en el lugar de trabajo, promoviendo un entorno laboral más saludable y productivo; además, contribuye a la literatura científica que aborda el estrés laboral como una preocupación de

salud pública y una cuestión crítica en el entorno laboral peruano.

MÉTODO

Se realizó una investigación exhaustiva sobre la base de artículos científicos nacionales e internacionales obtenidos en bases de datos de revistas científicas, libros y tesis sobre el impacto del estrés laboral en diversos aspectos de la vida de los trabajadores. Se revisaron un total de 40 fuentes bibliográficas relacionados con el estrés laboral, de las cuales se escogieron 25 que se consideró tenían relación con los objetivos de la investigación, eran fiables y agregaban valor para el presente trabajo, descartándose las fuentes que no cumplieran con estos requisitos.

Los objetivos de la investigación son los siguientes:

- Identificar los factores laborales que contribuyen fundamentalmente al estrés.
- Evaluar los principales impactos del estrés laboral en la vida diaria de los empleados.
- Recomendar programas organizacionales destinados a reducir el estrés laboral.

Reducir el estrés es esencial para preservar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, lo que promueve el bienestar integral. En este contexto el objetivo de la presente investigación es brindar sugerencias prácticas y efectivas para la gestión del estrés en el entorno laboral. Estas recomendaciones abarcarán estrategias de gestión del tiempo, técnicas de manejo del estrés, promoción de la actividad física y fomento de un entorno laboral que propicie la comunicación abierta y el apoyo mutuo entre colegas. Implementar estas estrategias no solo contribuirá a reducir el estrés, sino que también cultivará un ambiente laboral más armonioso y favorecedor para el bienestar de todos los involucrados.

RESULTADOS

Existen diversos análisis científicos sobre el estrés laboral como el de Berrocal (2023) quien manifiesta que el incremento del estrés laboral tiene como efecto un bajo nivel de bienestar

psicológico, esto a nivel de los profesores de la Región de Ayacucho en Perú. Además, los profesores estresados manifiestan síntomas diversos como fatiga e insomnio, algunos cambios de humor, problemas para concentrarse, depresión, etcétera.

De acuerdo con Rojas (2017), las ocupaciones que tienden a provocar mayor estrés son aquellas en las que las exigencias y tensiones sobrepasan las habilidades y capacidades del empleado, con limitadas oportunidades para tomar decisiones o ejercer control, y con un respaldo y apoyo escasos por parte de los demás. Según Ayuso (2006), esta dinámica es especialmente relevante para profesionales en roles centrados en la asistencia, como los docentes, quienes pueden enfrentarse a niveles sustanciales de agotamiento laboral debido a la naturaleza exigente de sus responsabilidades y a la limitada capacidad de influir en su entorno laboral. Esta situación resalta la importancia de reconocer y abordar los factores estresantes específicos en diversos contextos laborales, promoviendo estrategias de apoyo y gestión del estrés adaptadas a las necesidades individuales y profesionales.

Las principales causas de la depresión en el personal de blanco de América Latina incluyen factores estresantes en el trabajo, problemas personales y familiares, y factores culturales y sociales. La falta de apoyo emocional y la falta de recursos para manejar el estrés también pueden contribuir a la depresión (Gómez, 2023, p. 3)

El estrés es una reacción natural del cuerpo ante situaciones que se perciben como amenazantes o desafiantes, y el estrés laboral se refiere a un tipo particular de estrés que surge en el ámbito laboral o en conexión con él. En ese sentido, Matteson e Ivancevich (1987) definen el estrés laboral como la reacción que se manifiesta de acuerdo con las características personales únicas de cada individuo y que ocurre como resultado de acciones, circunstancia o eventos laborales que exigen una gran demanda a la persona analizada.

Investigaciones llevadas a cabo en Latinoamérica subrayan que la prolongada exposición a niveles elevados de estrés puede

desencadenar trastornos mentales y psicosociales, interfiriendo en el funcionamiento normal del individuo, como señalan Osorio y Cárdenas (2017). Esta situación no solo impacta al individuo, sino que también puede tener repercusiones complejas en todos los miembros de la familia cuando se extrapola a su entorno. El estrés ha emergido como uno de los síndromes más prevalentes en el ámbito laboral a nivel mundial, poniendo de manifiesto la necesidad apremiante de estrategias efectivas de gestión del mismo que aborden no solo el bienestar individual, sino también el colectivo. La comprensión de las ramificaciones extendidas del estrés en la esfera personal y familiar destaca la urgencia de enfoques holísticos para mitigar sus efectos adversos.

Cuando el estrés laboral se vuelve crónico se convierte en *burnout*, en ese sentido Santaella Palma (2022) define que el *burnout* suele manifestarse con agotamiento, cinismo y percepción de baja eficacia profesional. El síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor importante de riesgo laboral, perjudicando el rendimiento de los trabajadores, afectando su salud mental y aumentando la probabilidad de generar situaciones que, por inseguras, pueden comprometer la integridad física del trabajador. En el 2019, la Organización Mundial de la Salud agregó el síndrome de Burnout a la undécima edición de su "Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas de salud conexos" identificándolo con el código QD85y describiéndolo como el síndrome de desgaste ocupacional

Los síntomas de ansiedad más frecuentes ante el estrés son según Dongil-Collado (2009) son los aspectos cognitivo-subjetivos de la ansiedad que se manifiestan mediante preocupaciones, inseguridad, dificultades para tomar decisiones, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo y la actuación ante los demás, así como el temor a que se perciban las dificultades y la pérdida de control. Estos elementos cognitivos pueden generar impactos en el rendimiento cognitivo, como dificultades para pensar, estudiar y concentrarse. A nivel fisiológico, la ansiedad se revela a través de síntomas como sudoración, tensión muscular, signos de taquicardia, temblores corporales, molestias

digestivas, dificultades respiratorias y reseca en la boca, entre otros. Este complejo panorama de manifestaciones resalta la necesidad de comprender la ansiedad desde una perspectiva integral, considerando tanto sus aspectos mentales como físicos.

La interrelación entre los componentes cognitivo-subjetivos y fisiológicos subraya la complejidad de esta respuesta emocional y destaca la importancia de abordajes terapéuticos holísticos que contemplen tanto la mente como el cuerpo. La identificación y comprensión detallada de estos indicadores pueden orientar estrategias de intervención personalizadas que aborden eficazmente los desafíos asociados a la ansiedad, mejorando así la calidad de vida de quienes la experimentan.

El estrés también provoca depresión. De acuerdo con Gómez (2023) entre los factores desencadenantes de la depresión se encuentran el estrés laboral, problemas de índole personal y familiares, la falta de apoyo tanto en la parte emocional y la falta de recursos para afrontar el estrés crónico. Según Rodríguez (2022) un programa para mitigar el estrés laboral mejoraría el desempeño y reduciría los índices de depresión a nivel laboral.

Otra de las consecuencias del estrés es la fatiga. En concordancia con Vidal Lacosta (2021), el estrés es una de las causas de fatiga más comunes que existen y pone en peligro la salud del individuo, ya que potencia sus efectos devastadores en todos los sistemas del organismo. Según el análisis de Serrano Gisbert (2002), los generadores del estrés están produciendo enfermedades de adaptación como estrés y *burnout* que influyen en la salud de las personas y en sus relaciones sociales, por lo que el análisis de los generadores de estrés ayudará a entender la naturaleza de las alteraciones en el ámbito laboral, incluida la fatiga crónica.

El estudio de Avila (2022) determinó que uno de los efectos del estrés prolongado es el incremento del consumo de tabaco, tanto dentro como fuera del horario laboral, lo que está relacionado con el incremento del insomnio, trastorno del sueño que permite que las personas esten expuestas a gran cantidad de patologías.

Es esencial reconocer que el síndrome de *burnout* se origina debido a la exposición prolongada a situaciones de estrés crónico en el ámbito laboral. Según la investigación reciente de Camacho Vargas (2023), este síndrome se desencadena debido a causas persistentes, y es notable que los factores estresantes primarios están vinculados a la naturaleza operativa de las tareas diarias. Asimismo, la presencia o ausencia del síndrome exhibe variaciones que dependen de la temporalidad de la medición, los factores de riesgo inherentes a cada profesión, así como de los aspectos culturales y sociales presentes en distintos países y regiones.

El análisis detallado de los desencadenantes del síndrome de *burnout* subraya la complejidad de este fenómeno y la importancia de considerar diversos elementos contextuales al evaluar su presencia. La temporalidad de medición, los riesgos profesionales específicos, y la influencia de factores culturales y sociales se revelan como componentes cruciales en la comprensión de la prevalencia y manifestación del síndrome en entornos laborales diversos. Este enfoque integral es vital para diseñar estrategias de prevención y gestión del *burnout* que se adapten a las características únicas de cada profesión y entorno laboral, promoviendo así la salud mental y el bienestar de los trabajadores a nivel global.

Parra-Gálvez (2023) habla de la relación inversa entre el grado de estrés de los profesores y catedráticos de ciencias de salud y las consecuencias negativas en el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus alumnos; es decir, que los catedráticos de las facultades de ciencias de la salud representan una población con potencial para el desarrollo de estrés crónico ocupacional por varios motivos, como la interacción constante con los alumnos, la fuerte carga laboral dentro y fuera de las instituciones universitarias, la gran responsabilidad social que deriva de formar profesionales que desarrollen y cultiven las competencias necesarias para cuidar la salud, además de considerar que los futuros profesionales de la salud también cumplen con labores asistenciales que pueden incrementar los niveles de *burnout* entre ellos, repercutiendo directamente en el desempeño laboral y académico de los mismos, por lo que debe ser tomado en cuenta para el diseño de los

sistemas de educación a todo nivel del futuro. Para complementar esta idea Gordillo Montero (2023) explicó que los profesionales de la salud enfrentan una carga de trabajo diaria muy fuerte lo que los expone a diversas situaciones estresantes, lo cual tiene varios impactos en el aspecto físico y emocional

Es importante citar el trabajo de Jennings (2018) quien mencionó algunos consejos útiles para disminuir el estrés:

- Reír y disfrutar de la vida con amigos y familiares, según la investigación, proporciona una sensación de pertenencia y eleva la autoestima. Esta conexión social puede ser especialmente beneficiosa durante momentos difíciles, ya que pasar tiempo con amigos y seres queridos, según el estudio, induce la liberación de oxitocina en las mujeres, un relajante natural. Este fenómeno, conocido como “cuidar y hacer amigos”, contrarresta la respuesta de lucha o huida asociada al estrés crónico. Además, la risa no solo ayuda a reducir los niveles de estrés inmediatos, sino que también contribuye a mejorar el sistema inmunológico y el estado de ánimo a largo plazo, ya que relaja los músculos y disminuye la tensión.
- Realizar ejercicio de manera regular disminuye la probabilidad de experimentar ansiedad, a comparación de aquellas personas que no se ejercitan con regularidad. Esto se debe a varios factores, incluida la reducción de las hormonas del estrés como el cortisol, la mejora en la calidad del sueño y el aumento de la confianza en uno mismo a través de la sensación de competencia y seguridad que proporciona el ejercicio regular.
- Adoptar una alimentación saludable incluyendo alternativas orgánicas y bajas en grasas saturadas.

La revisión revela hallazgos importantes sobre el estrés laboral y sus efectos, pero también se identifican contradicciones y limitaciones en los estudios existentes. Por ejemplo, algunos estudios sugieren una asociación entre el estrés laboral y las enfermedades cardiovasculares, mientras que otros no encuentran una

asociación significativa. Además, muchos estudios carecen de un diseño experimental sólido y muestras representativas. Es recomendable que se siga investigando este mal que afecta a nuestra sociedad a nivel profundo para comprender mejor sus implicaciones, destacando los hallazgos clave como los impactos y las causas que originan el estrés laboral.

DISCUSIÓN

El estrés laboral no solo afecta el bienestar psicológico, sino también la salud física de los trabajadores. Investigaciones sugieren que el estrés crónico puede contribuir a problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, hipertensión y trastornos gastrointestinales.

La combinación de altas demandas laborales y baja autonomía puede aumentar el riesgo de problemas de salud. Es importante considerar tanto la carga de trabajo como la capacidad de control del trabajador sobre su entorno laboral.

La percepción del estrés es subjetiva y varía entre individuos. No todos reaccionan de la misma manera ante las mismas condiciones laborales; tener un fuerte sistema de apoyo en la empresa puede ayudar a mitigar el impacto del estrés. Además, los empleados deben ser educados sobre las estrategias de afrontamiento y la importancia de buscar ayuda cuando sea necesario.

La gravedad del estrés laboral y su potencial para contribuir a eventos fatales destaca la necesidad de enfoques integrales que incluyan tanto cambios organizacionales como iniciativas individuales para manejar y prevenir el estrés laboral.

Entre los factores que originan el estrés laboral se mencionan los siguientes:

- **Exigencias y tensiones laborales.** Las ocupaciones que tienden a provocar mayor estrés son aquellas en las que las exigencias y tensiones sobrepasan las habilidades y capacidades del empleado, con limitadas oportunidades para tomar decisiones o ejercer control, y con respaldo y apoyo escasos por parte de los demás.

- **Carga laboral y falta de control.** Los profesionales enfrentan niveles sustanciales de agotamiento laboral debido a la naturaleza exigente de sus responsabilidades y a la limitada capacidad de influir en su entorno laboral.
- **Condiciones laborales desfavorables.** La falta de apoyo de los compañeros de trabajo y la falta de recursos para manejar el estrés también pueden contribuir al estrés laboral.
- **Ambiente laboral y situaciones estresantes.** Los profesionales que enfrentan una carga de trabajo diaria muy fuerte se exponen a diversas situaciones estresantes con impactos en el aspecto físico y emocional

Existen diversos impactos del estrés en el ámbito laboral, siendo los principales:

- **Impacto en la salud mental y física.** El estrés laboral, en algunos casos, puede tener efectos significativos en la salud mental y física de los trabajadores, además de contribuir al desarrollo de trastornos de ansiedad, depresión y agotamiento emocional. El estrés laboral crónico puede contribuir al desarrollo de trastornos de ansiedad y depresión en los pacientes por lo que esto puede afectar negativamente la calidad de vida y la productividad del empleado en el trabajo y en la vida diaria familiar.
- **Rendimiento laboral.** El estrés laboral puede afectar negativamente el rendimiento de los empleados en el ámbito laboral. Los empleados estresados tienden a experimentar una disminución en la productividad, concentración y toma de decisiones efectiva, así como un fuerte incremento en las renuncias del personal agobiado por el excesivo nivel de estrés, esto lo que puede tener repercusiones a nivel individual, familiar y organizacional. El estrés puede afectar negativamente el rendimiento en el ámbito laboral, disminuyendo la productividad y la calidad del trabajo diario; en adición, la fatiga y la falta de concentración contribuyen a

aumentar la cantidad de errores reduciendo la eficiencia.

- **Ambiente laboral y relaciones interpersonales.** La presencia de estrés en el trabajo puede afectar negativamente el ambiente laboral y las relaciones con los compañeros de trabajo, subalternos y jefes, puede contribuir a un clima laboral lamentablemente tenso, disminuyendo la satisfacción laboral y aumentando los conflictos entre compañeros de trabajo a todo nivel. Es importante tener en cuenta que el clima laboral se verá afectado por estos hechos que se pueden prever. El estrés puede generar tensiones en las relaciones laborales y personales; irritabilidad y la falta de paciencia pueden afectar la comunicación y la colaboración entre colegas.
- **Rotación y ausentismo laboral.** El estrés laboral también puede estar relacionado con tasas más altas de rotación de personal y ausentismo laboral. Los empleados que experimentan altos niveles de estrés pueden ser más propensos a buscar otras oportunidades laborales o a tomar días libres por enfermedad, y las ausencias frecuentes pueden afectar la continuidad operativa de la empresa. Rodríguez y De Rivas (2011), "A nivel organizacional, entre las principales consecuencias tanto del estrés laboral como del desgaste profesional destacan el abandono o intenciones de abandono del puesto de trabajo, el absentismo laboral, y un mayor número de rotación y bajas laborales".
- **Compromiso y motivación.** Los empleados estresados pueden experimentar disminución en el compromiso y la motivación en el trabajo. Esto puede afectar la calidad del trabajo diario y la capacidad de los empleados para contribuir de manera significativa a los objetivos y metas organizacionales, afectando la innovación y la contribución positiva al equipo y la organización.
- **Intervenciones y estrategias de manejo.** Las empresas deben medir y reducir los niveles de estrés con estrategias

empresariales como programas de bienestar en el lugar de trabajo, pausas activas, entrenamiento en habilidades de afrontamiento del estrés y políticas de apoyo al personal para tener un impacto positivo en la reducción del estrés y la mejora del bienestar de los empleados.

- **Problemas de salud pública.** Se debe implementar una estrategia efectiva de gestión del estrés en el lugar de trabajo. Estudiar el impacto del estrés laboral proporciona información valiosa para empleadores, profesionales de recursos humanos y legisladores, con el fin de desarrollar políticas y programas que reduzcan la incidencia del estrés laboral y promuevan un entorno laboral más saludable y productivo.
- **Problemas de sueño.** El estrés puede interferir con la calidad del sueño, contribuyendo a problemas como insomnio o trastornos del sueño. La falta de sueño adecuado puede agravar los efectos del estrés.
- **Impacto en la vida personal.** "El estrés laboral puede extenderse a la vida personal, afectando las relaciones familiares, el tiempo libre y la capacidad para disfrutar de actividades fuera del trabajo, teniendo en cuenta que el desarrollo del estrés puede variar en cada persona según como manejen sus emociones positivas, pensamientos y lecciones aprendidas de experiencias previas frente el estrés". (Rojas-Solís *et al.*, 2021)

En base a los hallazgos obtenidos, a continuación se ofrece unas recomendaciones prácticas para gestionar el estrés laboral:

- **Promover la autonomía del empleado.** Brindar a los empleados cierto grado de autonomía y dar la oportunidad de que puedan proponer mejoras en los procesos que causan estrés, ello reducirá la sensación de exceso de carga laboral por falta de control, un factor clave en el estrés laboral.
- **Gestión de la carga de trabajo.** Evaluar y ajustar las cargas de trabajo para garantizar que sean razonables y alcanzables.

La distribución equitativa de tareas y la claridad en las expectativas son esenciales.

- **Desarrollo profesional.** Proporcionar oportunidades para el desarrollo profesional dentro de la organización dado que el crecimiento personal puede aumentar la motivación y la satisfacción laboral, reduciendo así el impacto del estrés.
- **Flexibilidad laboral.** Ofrecer, en la medida de lo posible, opciones de horarios flexibles y opciones de trabajo remoto, esto permitirá a los empleados gestionar mejor sus responsabilidades y equilibrar las demandas laborales y personales, reduciendo los estresores que ocasionan el estrés laboral.
- **Implementar programas de bienestar.** Los programas de bienestar pueden abordar la salud mental y física mediante sesiones de mindfulness, programas de ejercicios o asesoramiento. Estos programas pueden ayudar a los empleados a desarrollar habilidades de afrontamiento y a reducir el estrés, además se recomienda medir los niveles de estrés de forma regular para buscar tratamiento médico en los casos graves conocidos como burnout.
- **Reconocer de forma justa los logros y esfuerzos de los empleados.** Para ello, se pueden realizar mediciones de desempeño y alcance de objetivos, ya sea a través de incentivos económicos o reconocimientos formales (como “el empleado del mes”), lo que puede aumentar la satisfacción laboral y reducir la sensación de estrés.
- **Ofrecer programas de formación.** Con estos programas se busca capacitar a los empleados en nuevas habilidades que les permitan reducir de forma efectiva el exceso de carga laboral, lo que puede ayudarles a reducir los estresores del estrés de manera saludable.
- **Monitoreo constante.** Establecer mecanismos para monitorear continuamente los niveles de estrés y solicitar retroalimentación de los empleados. Esto permite ajustar las políticas y programas según las necesidades cambiantes.

CONCLUSIONES

El estudio exhaustivo sobre el estrés laboral ha arrojado una luz reveladora sobre los impactos significativos que esta problemática tiene en la vida cotidiana de los trabajadores, así como en el funcionamiento general de las organizaciones. A lo largo de la presente investigación, se han analizado detenidamente los diversos aspectos del estrés laboral, desde sus causas fundamentales hasta sus consecuencias, tanto a nivel individual como organizacional. En este contexto, se han identificado una serie de factores críticos que contribuyen al estrés en el lugar de trabajo, así como una variedad de intervenciones y programas destinados a mitigar sus efectos adversos. Estas conclusiones, fundamentadas en una revisión exhaustiva de la literatura y en la consideración de diversas perspectivas, son esenciales para informar políticas y prácticas que promuevan entornos laborales más saludables y sostenibles.

La presente investigación proporciona una visión crítica del impacto del estrés laboral en la salud y el bienestar de los trabajadores. Aunque se han realizado avances significativos en la comprensión de este fenómeno, aún queda mucho por hacer; se necesitan más investigaciones que aborden las limitaciones de los estudios existentes y proporcionen orientación práctica para abordar el estrés laboral.

En este estudio se detallan los orígenes, impactos y alternativas de solución para el estrés laboral en base a los principales descubrimientos hallados en los 25 artículos científicos revisados en la sección de resultados, contribuyendo a su mejor entendimiento y las implicaciones en el ámbito laboral y personal de la persona afectada.

Es responsabilidad fundamental de los autores con la sociedad la creación de un entorno de trabajo saludable, y ello implica la implementación de medidas concretas destinadas a disminuir los niveles elevados de estrés. Esta acción no solo incide positivamente en la mejora del ambiente laboral, sino que también desempeña un papel vital en el fomento de una cultura de trabajo saludable y sostenible. Al asumir este compromiso, no solo se contribuye al bienestar individual de los trabajadores, sino que también se participa activamente en la

construcción de una sociedad laboral más equitativa, y en la promoción de estándares que impulsen la salud y la productividad a largo plazo.

REFERENCIAS

- Ávila, E. (2022). Estrés laboral en personal operativo de perforación de pozos de petróleo y gas durante el Covid-19. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*. 2(25), 101-114. <https://revistas.usfx.bo/index.php/rcti/article/view/699/486>
- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*. (39), 1-15. <http://dx.doi.org/10.35362/rie3932575>
- Berrocal, F. (2023). Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de profesores en Ayacucho. *Revista Educación*. 21(22), 12-22. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9141223.pdf>
- Camacho Vargas, M. (2023). Medición del Síndrome de Burnout en policías: revisión de la literatura. *Revista RECIAMUC*. 7(2), 422-437. <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1124>
- Dongil Collado, E. (2009). Pautas para detectar el estrés laboral. *Gestión práctica de Riesgos Laborales*. (56), 48-54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2849901>
- Gómez, C. (2023). Causas prevalentes de depresión en el personal de salud en América Latina. *Revista Boaciencia*. 3(1), 3. <https://boaciencia.org/index.php/saludyambiente/article/view/98/135>
- Gordillo Montero, J. (2023). Estrés laboral en profesionales de la salud que brindan atención a pacientes oncológicos. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*. 4(2), 2023, LATAM VI. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/921>
- Jennings, K. (2018). 16 maneras simples de aliviar el estrés y la ansiedad. Healthline. <https://www.healthline.com/health/es/como-quitarel-estres>
- Lagos Berríos, R. (2022). El estrés como posibilidad originaria de la existencia. Una interpretación del fenómeno del estrés desde el pensamiento de Heidegger. *Tópicos*, Revista de Filosofía. 64, septiembre-diciembre, 2022, pp. 279-306. <https://revistas.up.edu.mx/topicos/article/view/1999/2154>
- Matteson, M., e Ivancevich, J. (1987). *Controlling Work Stress. Effective Human Resource and Management Strategies*. Jossey-Bass Publishers.
- Osorio, J., y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 2017, 81-90.
- Parra-Gálvez, K. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral de docentes de ciencias de la salud. *Revista Científica Odontología Sanmarquina*. 26(2), 2023. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/odont/article/view/23761>
- Peiro Silla, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa*. 30(88). Enero-Junio 2021. <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>
- Rodríguez Carvajal, R., y De Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del trabajo*. (57), Suplemento 1, 72-88. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Rodríguez, S. (2022). Programa para mitigar el estrés laboral y mejorar el rendimiento del personal asistencial en la Dirección Regional de Salud Tumbes – 2022. *Vitalia revista científica de Salud y Desarrollo Humano*. 4(2), 2023. <https://revistavitalia.org/index.php/vitalia/article/view/29>
- Rojas-Solís, J.; Flores-Meza, G., y Cuaya- Itzcoatl, I. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 15(1), Lima, enero/junio 2021. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162021000100002
- Rojas, S. (2017). *Estrés en profesiones de riesgo*. [Tesis de Bachillerato, Universidad de La Laguna]. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/6908>
- Santaella Palma, L. (2022). Estrés laboral en el personal sanitario. *Revista científica UISRAEL*. 9(3). <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/601>
- Serrano Gisbert, M. (2002). Estrés laboral en el personal sanitario. *Fisioterapia*. 24, Supplement 1, 2002, 33-42. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0211563801730167?via%3Dihub>

Torres Ocampo, M. (2017). Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Moquegua, Marzo 2017 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38138/torres_om.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vidal Lacosta, V. (2021). La fatiga pandémica: Un antes y un después en Salud Laboral. *Medicina y seguridad del trabajo*. 67(265), 250-252. <https://revista.isciii.es/index.php/MST/article/view/1205>

Conflicto de intereses:

El autor declara que no existe conflicto de intereses.

Contribución de los autores:

Juan Manuel Calvo Lugo (autor principal): investigación, redacción (borrador original, revisión y edición).