

EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN LAS ORGANIZACIONES

Daniel Fernando Sánchez¹

Jeidy Juliana Trejos Betancur²

Juan Camilo Palomeque³

Resumen

El presente artículo tiene por objetivo determinar cómo el estrés laboral influye en el desempeño dentro de las organizaciones. Adicionalmente, se identificaron los factores causantes de esta enfermedad y cómo estos repercuten directa o indirectamente sobre la salud de los colaboradores. Este documento también pretende expresar, de qué manera el estrés laboral puede influir en la calidad de vida de los trabajadores. Se empleó el método de revisión bibliográfica para la recolección de las fuentes de información secundarias, las cuales fueron de suma relevancia para construir la discusión del artículo. Dicha información se obtuvo de: Scielo, Scopus y ScienceDirect. Se utilizó el estudio descriptivo, puesto que abarca gran información acerca de la temática. Se encontró que el estrés laboral influye de manera negativa, afectando directamente el desempeño de los colaboradores dentro la organización, y a su vez dando origen a muchas otras enfermedades.

Palabras clave: estrés laboral, estresores, ambiente laboral, desempeño, burnout

Abstract

This article aims to determine how work stress influences performance within organizations. Additionally, the causative factors of this disease and how they have a direct or indirect impact on the health of employees were identified. This document also intends to express how work stress can influence the quality of life of workers. The bibliographic review

¹ Estudiante del Programa de Administración de Empresas, Universidad Santiago de Cali.

² Estudiante del Programa de Administración de Empresas. Universidad Santiago de Cali.

³ Estudiante del Programa de Administración de Empresas. Universidad Santiago de Cali.

method was used to collect secondary information sources, which were highly relevant to build the discussion of the article. This information was obtained from: Scielo, Scopus and ScienceDirect. The descriptive study was used, since it includes a lot of information about the subject. It was found that work stress has a negative influence, directly affecting the performance of employees within the organization, and in turn giving rise to many other diseases.

Keywords: work stress, stressors, work environment, performance, burnout

Introducción

Durante la última década la seguridad y salud en el trabajo ha sido una parte importante en el éxito de las organizaciones, en cuanto al trabajo se refiere. Con el pasar de los años el tema de la salud de los trabajadores ha tomado gran relevancia, dado la presencia de múltiples dificultades, entre ellas el estrés laboral, que en los últimos años, ha venido afectando el desempeño de los colaboradores en las organizaciones, debido a que se manifestó que existía un alto nivel de estrés laboral a escala global, donde se determinó que el impacto no solo es en la salud sino también en la economía de los distintos países (Flores & Tarrillo, 2019). Es por estudios como los mencionados anteriormente que nace la curiosidad de saber que tanto influye el estrés en el desempeño laboral.

Partiendo de las dudas generadas por lo mencionando anteriormente, se encontró que un trabajador que padece de estrés en el trabajo suele; tener mayor probabilidad de adquirir enfermedades de manera más frecuente, ser más inseguro con sus labores, tener poca o nula productividad y ser menos eficiente, incurriendo en la organización donde se desempeña (Gutiérrez Strauss & Vilorio-Doria, 2014), es por esto que se pretende ilustrar cómo se genera y de qué manera influye el estrés laboral para que afecte en menor medida tanto a los colaboradores que lo padecen como a sus organizaciones.

El estrés laboral ha tenido mayor relevancia en la actualidad, dado a las consecuencias que puede generar para el trabajador y la organización. Ahora bien, visto desde la percepción

del colaborador, se experimenta el estrés laboral ante la sensación de alteraciones dadas, las situaciones vividas propiamente por los empleados, basándose en el día a día con el que lidian en su lugar de trabajo. De esta manera, el estrés laboral no viene siendo más que las respuestas a nivel funcional que genera el cuerpo ante ciertas circunstancias dadas por un entorno laboral con condiciones que pueden ser percibidas como hostiles y poco sanas (Torre, Jesús, & Jenaro, 2019).

Considerando que el estrés laboral es un riesgo psicosocial, el cual está asociado a causas netamente laborales, se podría decir, que está considerado dentro de la categoría de enfermedad laboral, ya que según la ley 1562 de 2012 “se considera enfermedad laboral el resultado a la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral”(Ministerio de Salud, Protección Social, & Ministerio de Trabajo, 2020). Teniendo presente las disposiciones y responsabilidades para reconocer, controlar y promocionar de manera permanente la exposición a factores de riesgos psicosociales en el trabajo y para la detección del origen de las patologías causadas por el estrés laboral.

Según Carrillo-García, Ríos-Rísquez, Martínez-Hurtado, y Noguera-Villaescusa, (2016) manifiestan que, los llamados estresores laborales, son los principales causantes del estrés laboral, dado que, estos a su vez se componen de dos partes. Por un lado se encuentra aquellos que están atados a la profesión u ocupación que se ejerza, como; el desarrollar diferentes trastornos, la poca satisfacción en el lugar de trabajo y deserción. Por otro lado, están los vinculados propiamente con las organizaciones o lugares de trabajo, como lo son; la alta rotación, el exceso de trabajo y los conflictos y/o desacuerdos que existan entre los compañeros.

Es importante tratar el tema del estrés laboral asociado puesto que el estrés laboral es el culpable del aumento del ausentismo, el bajo desempeño, incremento de enfermedades y accidentes de trabajo, entre otros(Sarsosa-Prowesk & Charria-Ortiz, 2017). Esta afirmación demuestra una vez más que manejar elevados niveles de estrés en el lugar de trabajo

repercute en el desempeño del colaborador, puesto que este afecta considerablemente su salud, lo que a su vez incurre en no estar en un buen estado físico y mental.

Es por tal motivo que el presente artículo tiene por objetivo determinar cómo el estrés laboral influye en el desempeño de los colaboradores en las organizaciones. Por lo tanto es necesario dividir el artículo en tres sesiones; La primera es definir qué es el estrés laboral, la segunda es identificar los factores que con llevan al estrés laboral y la tercera es determinar la relación que existe entre el desempeño-calidad de vida y el estrés laboral. Ya logrado esto se puede concluir con alcance del objetivo.

Desarrollo y discusión

El estrés laboral

Durante los últimos años la salud tanto física como mental de los trabajadores ha venido cobrando mayor importancia dentro de las organizaciones, debido al impacto directo que han generado los riesgos psicosociales al desempeño de las personas, entre esos el más común, el estrés laboral, el cual afecta notablemente el rendimiento y el nivel de productividad, además de la salud del personal. El estrés laboral, aunque es una respuesta defensiva del organismo y mantiene alerta al portador, el nivel de influencia que puede llegar a tener normalmente tiende hacer más perjudicial que beneficioso.(Arce et al., 2020). Se evidencia que durante el último tiempo se han logrado identificar que las repercusiones que genera tener este tipo de riesgo dentro de las compañías son muy altas, considerando el alcance que tiene esta enfermedad hacia los procesos de las compañías.

Según Santana-cárdenas, (2016) define el estrés laboral como una respuesta física-emocional causada por el desbalance entre las altas imposiciones laborales, los recursos, las capacidades y la actitud de un individuo para enfrentar cierto tipo de situaciones, las cuales poseen un nivel de exigencia muy alto. Claramente el estrés laboral es un problema a nivel general, el cual va afecta de manera rápida y progresiva el estado de los colaboradores, teniendo en cuenta la cantidad de implicaciones negativas que puede traer a las compañías.

La definición del estrés se puede resumir cómo un proceso, donde un individuo sostiene un balance, acoplándose a todas las opresiones que pueden llegar a demandar el medio en que se desenvuelve. El estrés laboral podría definirse como la reacción que el trabajador mantiene con respecto a las presiones laborales que no se ajustan a las competencias y habilidades que este posee también , a la falta de oportunidades para tomar decisiones colocando en duda su capacidad para afrontar situaciones que se presenten en el trabajo (Aguirre, Vauro, & Labarthe, 2015). Existen algunos autores que explican el estrés laboral como una experiencia basada en las emociones de las personas generados por los denominados estresores, los cuales suelen ser difíciles de controlar llevando consigo a tener consecuencia negativas, que suelen impactar en la salud de los colaboradores.

El estrés laboral es visto como un factor importante de riesgo psicosocial, el cual perjudica considerablemente la salud de los colaboradores, ya que está presente en el momento en que las condiciones laborales actúan como las principales fuentes del problema, provocando tensión, estrés o Burnout, entre otros (Muñoz, Orellano, & Hernández, 2018). El estrés puede considerarse como una respuesta del organismo a las exigencias del medio en el cual se desenvuelve y al principio puede ser un factor de beneficio en cuanto a la adaptación, puesto que el estrés algunas veces se considera como un mecanismo de defensa natural, el cual permite la supervivencia humana. El ser humano en cierta medida necesita del estrés, debido a que de una forma u otra este le permite estar alerta ante circunstancias particulares, pero si dicha exigencias se prolonga por mucho tiempo dentro de un contexto laboral con condiciones insanas puede causar consecuencias a nivel fisiológicas las cuales suelen ser irreversible.

El estrés laboral son todas aquellas respuestas propias del organismo a distintas situaciones nocivas presentes en el medio ambiente, dado por una fuerza que conduce a que exista un desgaste tanto, de origen psicológico o físico, el cual presiona sus límites de estabilidad haciendo que se produzca tensión en el individuo. El estrés en el trabajo producto de la interacción entre el individuo y el ambiente laboral, dado por circunstancias de trabajo pesadas, de tal manera que excede y acabe con sus propios recursos, dañando su integridad

y salud (Patlán, 2019). Es una definición muy clara y además completa, en el cual se describe de varias maneras lo que abarca el estrés laboral.

Las distintas teorías acerca del estudio del estrés consideran que, además de ser una enfermedad, también es un hecho cultural por lo que simboliza y expresa. Por otro lado el estrés como metáfora utilizada para mostrar una noción que lo ubicara de una manera más relativa, es decir, lo asemejara a aspectos significativos de vida. Por lo que concebir una idea partiendo de otra igual, permite abarcar el lado más inexplicable de la enfermedad, y dar razón y coherencia al origen de las cosas y del comportamiento humano (Ramírez, 2019). Generar dos perspectivas relacionadas a un modelo interpretativo puede ayudar alivianar un poco más el concepto, pues el otorgar aspectos como lo cultural y la metáfora, puede ofrecer la oportunidad de que haya una diversidad en el tema y no sea visto como algo abstracto.

Se establece que, cuando el ser humano enfrenta cierto tipos de situaciones como; las oportunidades, los obstáculos y demandas asociadas con el deseo, en el cual el resultado se percibe como muy importante, pero piensa que no es seguro lograrlo, el ajuste a una determinada condición influenciada por acciones ambientales, circunstancias o eventos que conducen a muchos problemas psicológicos y demandas físicas (Primasari & Noermijati, 2015). Claramente se alude el concepto de estrés laboral desde una lógica individual, esto puede deberse a que, a pesar de ser una respuesta del cuerpo y la mente en la que generalmente se tienen las mismas sensaciones, las circunstancias para quien lo padece pueden cambiar, por lo que la forma en como las percibe puede ser el factor determinante para desarrollar o no la enfermedad.

El estrés laboral se percibe como un riesgo tanto para los colaboradores como para las empresas, debido a que si se sabe el cómo afecta a cada profesión, más fácil será generar estrategias de prevención. (Dolores & Rubio, 2018). Aunque más que una definición es un término muy acertado, sin embargo el estrés laboral abarca mucho más que ser un simple “riesgo”, se hable de que en la actualidad es prácticamente una enfermedad “mortal” la cual trae consigo complicaciones a la salud de los trabajadores y a los procesos de las

organizaciones, por eso se está en total desacuerdo, puesto que esto representa una problemática mucho mayor.

El estrés laboral se considera como un elemento negativo dentro de las organizaciones, el cual amenaza y perjudica la salud y el desempeño profesional de los empleados (Fraile, Tejero & López, 2020). En consideración una definición bastante acertada y concisa, la cual pone en contexto el objetivo general del artículo.

Factores que con llevan al estrés laboral

A través del tiempo se ha visto un crecimiento en las empresas productoras de distintas clases en la cual surgen el estrés laboral, de acuerdo a varias situaciones que se presentan dentro de las organizaciones, las condiciones en que se desempeña cada colaborador, los problemas al que se enfrentan al cumplir con su rol dentro de la compañía, sobrecarga laboral, malas condiciones del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta de control en el trabajo (Seijas-Solano, 2019). De acuerdo con la información suministrada, el estrés es una enfermedad que afecta la salud del personal, lo cual hace que estos bajen la productividad y el cumplimiento de sus deberes dentro de la organización, dado que es una situación donde los colaboradores afrontan diferentes situaciones que le generan estrés e influye con su desempeño.

Según Becerra Becerra-Ostos, Quintanilla, Vásquez, y Restrepo-guerrero, (2018) este asunto del estrés laboral, también está ligado a desarrollar otro tipo de enfermedades como lo es enfermedades cardiovasculares, enfermedades de salud mental y fisiológicas, por lo que esto afecta los intereses, obligaciones, conductas, afecto y a emociones del ser humano, lo cual es algo perjudicial para el colaborador por qué hace que su salud, se desgaste, ocasionando un bajo rendimiento al realizar sus actividades laborales presentando factores de riesgos como lo son las alteraciones físicas y psíquicas en la persona que desarrolla la enfermedad y debido a las actividades que desempeñen en el transcurso de la vida laboral. De acuerdo con esta situación es relevante resaltar que el estrés laboral es algo negativo para una organización por lo que está produce enfermedades derivadas de la presión que ocasionan la deserción y abandono del puesto de trabajo y de esta forma afecta

los procesos dentro de las empresas por la falta de personal. También, si una persona presenta síntomas de estrés esto genera factores de riesgo por falta de concentración en lo de esto puede desencadenar accidentes laborales.

Siguiendo con el tema hay factores de riesgos como enfermedades que debido al estrés se desarrollan y afectan la salud de los colaboradores, una de ellas es la enfermedad cardiovascular (Hernández-Martínez, Varona-uribe, & Hernández, 2019). Esta enfermedad es una de las que produce más muertes en el mundo, además es una de las que produce ausentismo laboral por los trastornos que produce en el cuerpo de un individuo, por lo tanto esto genera un impacto negativo para una organización, la cual perjudica de forma directa el proceso de la empresa. Por lo tanto, es importante que las organizaciones tengan un control de cómo está la salud de sus colaboradores con el fin de evitar este tipo de enfermedades que se pueden convertir en enfermedades profesionales lo cual es algo que afecta los costos de una empresa.

Según Jimenez, Orozco, y Caliz, (2017) dice que los factores psicosociales son los que juegan un papel importante en el desarrollo del estrés en las compañías, donde el ambiente de trabajo, la organización, la ubicación, el tipo de puesto, el desarrollo de las diferentes actividades y la salud del persona puede generar una perturbación directa al colaborador. Estos son llamados factores psicosociales se clasifican en: el conflicto trabajo-vida personal, el control sobre el trabajo, el apoyo social el tipo de liderazgo y las retribuciones en el trabajo. Esto es de tal relevancia porque permite que las organizaciones afronten de una manera estos factores que de alguna u otra manera afecta de forma negativa al personal, desgastando así el rendimiento de estos.

Los estresores laborales se pueden encontrar en el ambiente físico, debido a que son muchos los aspectos del ambiente de trabajo que pueden desencadenar experiencias de estrés laboral tales como: el ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura, la humedad, etc. Las características del lugar de trabajo o las características de las labores que se deben realizar son también condicionales desencadenantes del estrés laboral. El desempeño de roles, la ambigüedad y la sobrecarga de rol (Henao, Martinez, Merchán, & Ramirez, 2018). Se está

en total acuerdo con lo que se menciona en el párrafo anterior, ya que de una manera muy clara se definen todos aquellos factores que conllevan al estrés laboral, teniendo en cuenta el término usado “estresores”.

Según Gomes, Da rosa, Barbosa, Fonseca y Andrade, (2018) manifiestan que aquellos profesionales enfocados en el cuidado del personal de la primera infancia con condiciones clínicas severas, sujetas a complicaciones mortales, son susceptibles a padecer burnout (estrés laboral). Por eso, dado el grado de dificultad para enfrentar el sufrimiento de otras personas, se elaboran estrategias defensivas, que puedan despersonalizar totalmente a los profesionales, con el fin de poder mantenerse enfocado solo de manera laboral, dado que el hecho de vivir con la enfermedad, el sufrimiento o incluso la muerte del niño, la ansiedad de los miembros de la familia, así como también problemas sociales, son factores que también pueden provocar estrés laboral, comprometiendo el bienestar de los trabajadores, incluido el riesgo de enfermarse. Básicamente se está ofreciendo una visión un poco más específica con la que se está de acuerdo, puesto que se sitúa desde un campo cómo lo es la salud, el cual otorga un claro ejemplo de cómo es el día a día de un profesional de estos y a qué tipo de presión está sometido, donde en algunos casos es casi que imposible no llegar a involucrarse a un nivel más personal, en el que claramente desencadena un sinnúmero de factores que conllevan a padecer esta enfermedad.

Según Mejia et al., (2019) un estudio hecho en la ciudad de Chile se dice que los colaboradores asalariados son los más sometidos a presentar estrés laboral por lo que estos presentan problemas mentales, depresión y condiciones del síndrome de burnout, por lo que estos hacen parte de las enfermedades que puede desarrollar una persona que padezca de estrés, También se dice que los colaboradores que pertenecen al gremio asistencial en el ámbito de salud son los que más presentan estrés debido a factores emocionales de acuerdo con el área laboral, por lo que esto perjudica de una u otra manera el rendimiento de los colaboradores de la salud en el ambiente laboral. De acuerdo con la información que brinda este artículo el estrés laboral es una enfermedad que desarrolla varios factores de riesgos que repercuten en la salud de los trabajadores de cualquier

entidad, sin importar el cargo o el área o al que pertenece esta enfermedad está presente debido a las diferentes situaciones que se realizan en el diario vivir en el ambiente laboral.

Cómo el estrés laboral influye en el desempeño

El estrés en el trabajo se ha venido convirtiendo durante los últimos años en un obstáculo para el eficaz funcionamiento de los procesos en las organizaciones, al verse implicado directamente con el desempeño laboral. Las cifras de días perdidos en el trabajo debido al estrés se han aumentado, trayendo consigo consecuencias como, mayor reducción de personal, sobrecarga laboral y poca eficiencia en los recursos. Debido a esto ha empezado a cobrar mayor importancia dentro de las organizaciones, con el fin de lograr su mitigación (García, Mariscal, López, & Quiroz, 2016). Es importante aclarar las consecuencias que puede traer consigo el estrés laboral, dado que durante los últimos años se ha convertido en un problema con el que las organizaciones han tenido que luchar y esto debido a las grandes complicaciones que ha generado no solo en sus colaboradores y sino que además y como resalta el texto por las grandes pérdidas a las que lleva a la compañías.

Para entender la relación que tiene el estrés laboral con el desempeño de los colaboradores dentro de las organizaciones, es necesario tener claro las distintas variables que originan la enfermedad, las cuales en su mayoría derivan de sentimientos negativos hacia el entorno laboral donde participa el colaborador. El estrés laboral genera consecuencias en la conducta como, la despersonalización, ausentismo, abuso de estimulantes, cambios de humor, no concentración, entre otras. Lo que significa que posteriormente puede generar otro tipo de problemas, tales como: agotamiento físico-mental, cefalea, fatigas y desórdenes alimenticios (Muñoz, 2019). Las secuelas que lleva consigo este síndrome el cual como se mencionó anteriormente es producido por el estrés laboral son el ejemplo claro de que el manejar alto niveles de estrés afecta de gran manera el estado de salud de las personas que lo padecen (colaboradores o trabajadores) lo que significa que no están en todas sus capacidades tanto físicas como mentales para realizar la actividades encomendadas y es por esto que se ve una disminución en su desempeño afectando negativamente las actividades de la organización a la cual estos pertenecen.

El estrés laboral es un término que está presente en las organizaciones de manera silenciosa, el cual está relacionado por diversos factores como el miedo, ansiedad, angustia, fatiga o depresión, por lo que es de vital importancia y relevancia para las compañías examinar el impacto que este provoca en cada uno de los recursos de las organizaciones. También, Se dice que el estrés es definido como síntoma general de adaptación, ya que es una respuesta general del organismo ante cualquier estímulo o situación considerada como estresante (Chiang, Riquelme, & Rivas, 2018).

Los riesgos psicosociales en las organizaciones han sido motivo de una muy extensa tradición investigativa, manifestando el impacto que los trastornos provocados por estos hacen al desempeño laboral del trabajador. De los más relevantes se encuentra el síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout) determinado como un estado emocional crítico, que conduce al agotamiento y distanciamiento emocional en el trabajo. El estudio de este fenómeno ha sido el centro de atención de un sinnúmero de profesiones asistenciales de muchos países, dado toda la impresión que ha venido causando durante los últimos tiempos. (Salgado-roa & Lería, 2020). El mantener y no controlar este tipo de riesgos puede llegar a causar un efecto en cadena, dando como resultado la decadencia y el declive de todos los procesos en general, debido a la gran resonancia que este causa.

Es muy importante que la organización encuentre una forma eficiente para tratar este problema, considerando estrategias que aumenten la flexibilidad en los procesos del trabajo, fomenten un ambiente laboral sano y participativo, espacios o breaks donde se hagan ejercicios de relajación para aliviar las cargas, entre otros. Puesto que puede ayudar a mantener un mejor equilibrio físico-mental en los trabajadores y evitar episodios de ansiedad, depresión, llanto, alcoholismo, o dependencia a sustancias químicas, entre otras afecciones (Pererira, Martins, Nascimento, & Santana, 2018). Es por lo mencionado anteriormente que es importante que la organización busque alternativas necesarias tales como; la búsqueda de apoyo social, la gestión del tiempo y la práctica de pasatiempos en sus empleados para que no afecte la salud de estos y posteriormente la productividad de la empresa

Calidad de vida

La relación sana entre la calidad de vida con la organización permite conservar el bienestar de los trabajadores, logrando así una mayor y mejor convivencia, sin embargo producto de ese vínculo, puede verse implicado los riesgos del trabajo el cual también quedan inmerso en esa relación, como lo es el estrés laboral, por ello, el tener mejores condiciones de trabajo, evitará repercusiones a largo plazo (Sarabia, Díez, Millán, Salado, & Clemente, 2016). Teniendo presente esa relación vida-trabajo no es de extrañar que los problemas de algunas de esas dos variables van afectar a la otra, por lo cual es vital y muy trascendental mantener ese equilibrio en ambas partes.

El estrés laboral se presenta en todos los ámbitos profesionales sin importar el cargo o actividad económica de las compañías según Blanco Y Thoen, (2017). En un estudio realizado, se determinó si afecta más a las mujeres que a los hombres en el desempeño laboral, debido a las actividades estresantes con las que deben lidiar. Se dice que el estrés desencadena enfermedades psicofisiológicas, como; el asma, insomnio, depresión y burnout que influyen directamente con la calidad de vida. De acuerdo con la información los trabajadores son un pilar importante dentro de la organización para poder realizar las actividades que se presentan a diario en cualquier empresa, por lo que es de tal relevancia tener en cuenta estos factores que afectan con el buen desempeño de un colaborador y la calidad de vida.

Representa un gran avance el controlar este problema, puesto que el hecho de manejar un alto nivel de estrés laboral genera secuelas en la calidad del trabajo, en el compromiso organizacional, en la satisfacción laboral y en la vida en general (Aristizábal, Mejía, & Quiroz, 2018). Y es por esto que el estrés laboral se debe tratar también como una problemática de la organización y no solo del trabajador, pues es un fenómeno que afecta el factor humano, el cual se puede considerar como un pilar fundamental dentro de las organizaciones, razón por la cual esta situación puede ser muy importante para el funcionamiento y crecimiento de las organizaciones

Conclusiones

Respecto al estrés laboral se puede determinar que, hoy en día es un tema que ha estado en mucho auge, debido al notable alcance que viene presentando en las organizaciones, de manera que ahora no solo es considerado como un simple riesgo, sino que además ya está catalogado como enfermedad laboral, teniendo en cuenta las grandes problemáticas que genera el solo hecho de padecerlo, mientras que anteriormente era considerado como un factor casi que motivacional, pues según las organizaciones mantenía atento y concentrado a los trabajadores. Sin embargo se sabe de qué hoy en día representa grandes pérdidas para las compañías el no tomar las medidas necesarias para poder mitigarlo.

La información suministrada fue de tal relevancia sobre el tema de estrés laboral y como está influye con el desempeño de los colaboradores, por lo que se puede evidenciar que existen muchos factores que se presentan en el transcurso de la realización de las actividades laborales en las organizaciones, afectando de forma directa en la salud de los colaboradores y de forma indirecta a los procesos que desarrollen en las empresa. Por lo que las empresas deberían aplicar estrategias en las cuales puedan afrontar este tipo de problemas con los colaboradores, de modo que factores como; sobrecarga laboral, horarios de trabajo extensos, presión por el cumplimiento de cada tarea, pero no solo estos influyen en el estrés laboral también está el sitio las condiciones laborales como los ruidos, la iluminación, las posición del puesto de trabajo, esto es de tal importancia para el desempeño de un individuo al desarrollar sus actividades. De lo contrario si estos presentan síntomas de estrés laboral pues se verá más el ausentismo e incapacidades por partes del colaborador por lo que se sugiere que las empresas deben incluir en sus actividades laborales pausas activas, también ayudas de las prestadoras de riesgos laborales, el área de salud ocupacional para minimizar los niveles de estrés de un trabajador

Con la información recolectada en el artículo presentado, se logró evidenciar la relevancia que tiene el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores, afectando así, la productividad de la organización con la cual están relacionados, puesto que el simple hecho de tener que convivir con el estrés laboral genera repercusiones mentales y físicas, las cuales

afectan directamente al trabajador y por ende genera una disminución en la efectividad de la realización de sus actividades cotidianas. En cuanto a trabajo se refiere, por ende es un problema que debe tener una atención importante para que este no interfiera en las actividades y metas.

Referencias

- Aguirre, C., Vauro, M., & Labarthe, J. Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal (2015). Retrieved from <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v9n2/v9n2a07.pdf>
- Arce, R., Rubio, K., Cuadrado, H., Fonseca, R., León, M., & Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico / Colombia, 29, 42–56. Retrieved from https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5252/Relación_entre_nivel_estrés_laboral_factores.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aristizábal, D., Mejía, C., & Quiroz, E. (2018). Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura. Retrieved from <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/textosysentidos/article/view/82/81>
- Becerra-ostos, L. F., Quintanilla, D., Vásquez, X. A., & Restrepo-guerrero, H. f. (2018). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá, 20(5), 574–578. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v20n5/0124-0064-rsap-20-05-574.pdf>
- Blanco-Álvarez, T., & Thoen, M. A. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45. <https://doi.org/10.22544/rcps.v36i01.03>
- Carrillo-García, C., Ríos-Rísquez, M. I., Martínez-Hurtado, R., & Noguera-Villaescusa, P. (2016). Nivel de estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital clínico universitario. *Enfermería Intensiva*, 27(3), 89–95. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2016.03.001>
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficiencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178–186. Retrieved from <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>

- Dolores, M., & Rubio, S. (2018). Ansiedad y Estrés. *Ansiedad Y Estrés*, 24(2–3), 119–124. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2018.08.003>
- Flores, P., & Tarrillo, J. (2019). *Facultad de ciencias empresariales escuela académico profesional de administración*. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39570>
- Fraile, J., Tejero, C., & López, M. (2020). El estrés laboral del profesorado de educación física: un estudio cualitativo, (November 2018). <https://doi.org/10.12800/ccd.v1i1.1147>
- García, S., Mariscal, M., López, E., & Quiroz, M. (2016). Influence of demand , control and social support on job stress . Analysis by employment status from the V European working conditions survey, 83(195), 52–60.
- Gomes, J., da rosa, I., Barbosa, E., Fonseca, C., & Andrade, L. (2018). Occupational stress in pediatric nurses: physical and psychological manifestations. <https://doi.org/10.18471/rbe.v32.25070>
- Gutiérrez Strauss, A. M., & Vilorio-Doria, J. C. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30(1). <https://doi.org/10.14482/sun.30.1.4340>
- Henaó, D., Martínez, A., Merchán, P., & Ramírez, O. (2018). Causas del estrés laboral en los trabajadores caso “centinela “de la compañía de seguridad y vigilancia privada de diciembre 2017 a junio 2018. Retrieved from <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/5580>
- Hernández-martínez, J. C., Varona-uribe, M., & Hernández, G. (2019). Prevalencia de factores asociados a la enfermedad cardiovascular y su relación con el ausentismo laboral de los trabajadores de una entidad oficial. *Revista Colombiana de Cardiología*, (xx). <https://doi.org/10.1016/j.rccar.2018.11.004>
- Jimenez, C., Orozco, M., & Caliz, N. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de bogotá, colombia, 23–32. Retrieved from <https://www.scielo.br/pdf/csp/v32n7/1678-4464-csp-32-07-e00176814.pdf>
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado, O. M., Garnica, L. R., Chacón, S. A., & García, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev. Asoc. Esp. Espec. Med. Trab*, 28(3), 176–235. Retrieved from <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Ministerio de Salud, Protección Social, & Ministerio de Trabajo. (2020, July). Enfermedad

- laboral - Minsalud. Retrieved from <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx>
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial : tendencias y nuevas orientaciones laborales Psychosocial risk : trends and new labour guidelines, *21*, 532–544. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>
- Muñoz, E. (2019). Prevalencia de Estrés laboral y factores psicosociales en el personal administrativo del Seguro Social Campesino de Manabí, *33*. Retrieved from <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4075/1/T-UIDE-2286.pdf>
- Patlán, J. (2019). ¿ Qué es el estrés laboral y cómo medirlo ?, *35*(1), 156–184. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
- Pererira, J., Martins, K., Nascimento, J., & Santana, M. (2018). Stress, retaliation and perception of injustice in organizations : proposal for an integrative theoretical model, *774–787*. Retrieved from https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n4/en_1679-3951-cebape-16-04-774.pdf
- Primasari, D., & Noermijati. (2015). The effect of job stress and job motivation on employees ' performance through job satisfaction (A study at PT . Jasa Marga (Persero) Tbk . Surabaya - Gempol branch), *18*(1), 231–240. <https://doi.org/10.14414/jebav.v18i2.397>
- Ramírez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional., *55*, 117–147. <https://doi.org/10.22380/2539472X.802>
- Salgado-roa, J., & Lería, francisco. (2020). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos Resumen Introducción. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v22n1/2389-7066-reus-22-01-6.pdf>
- Santana-cárdenas, S. (2016). Relationship of work stress with eating behavior and obesity : Theoretical and empirical considerations. *Revista Mexicana de Trastornos Alimentarios*. <https://doi.org/10.1016/j.rmta.2016.07.002>
- Sarabia, C., Díez, Z., Millán, S., Salado, L., & Clemente, V. (2016). Relación entre estrés y calidad de vida en profesionales del área psicogeriatrica como medidor de intervención para mejora en el clima laboral Relationship between stress and quality of, *27*(2), 48–52. Retrieved from http://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v27n2/03_originales_02.pdf
- Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. H. (2017). Estrés laboral en personal asistencial

- de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad Y Salud*, 20(1), 44. <https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Seijas-Solano, D. E. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21(1), 102–108. <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>
- Torre, de la, Jesús, & Jenaro, C. (2019). The impact of job stress on workers in children's contact services in Spain. *Revista Argentina de Clinica Psicologica*, 28(4), 452–460. <https://doi.org/10.24205/03276716.2019.1094>