



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo fin de Grado

ESTRÉS LABORAL

**Alumno: Soraya Aguilera
Jiménez**

Mayo (2019)

ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS.....	6
3. MARCO TEÓRICO.....	6
4. REVISIÓN SISTEMÁTICA: METODOLOGÍA DE BÚSQUEDA.....	10
4.1. ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA.....	10
4.2. SELECCIÓN DE LOS ARTÍCULOS.....	14
4.3. EXCLUSIÓN DE LOS ARTÍCULOS.....	15
4.4. EXTRACCIÓN DE DATOS.....	15
5. RESULTADOS.....	17
5.1. EMPLEOS DÓNDE SE PADECE MÁS ESTRÉS LABORAL.....	17
5.2. DIFERENCIAS EN EL PADECIMIENTO DE ESTRÉS LABORAL CON RESPECTO AL GÉNERO.....	21
5.3. EDADES EN LAS QUE SE SUFRE MÁS ESTRÉS LABORAL.....	26
6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	28
7. REFERENCIAS.....	32

RESUMEN.

Debido a los continuos cambios producidos en la sociedad desde hace algunos años, el estrés relacionado con el trabajo ha cobrado una gran importancia. Este fenómeno es conocido como una respuesta física o emocional a un daño causado cuando las exigencias propias del trabajo superan las capacidades y expectativas de un individuo y afecta, a más de la mitad de la población activa, provocando enfermedades tanto físicas como mentales. Por ello, este estudio pretende conocer este concepto, cuáles son los empleos más estresantes y, si existen diferencias en cuanto al género y la edad. Para hallar respuesta, se llevó a cabo una revisión bibliográfica, utilizando para ello las bases de datos: Psycinfo, Dialnet y Google Académico. Los resultados obtenidos mostraron la presencia de estrés laboral en todas las organizaciones, pero a pesar de ello, algunas poseían características que las hacían más vulnerables. Con respecto al género y la edad, el género femenino es más sensible a sufrir niveles superiores de estrés al igual, que los individuos con la edad comprendida entre los 35 y 44 años. En cuanto a lo abordado, las empresas y organizaciones deberían tomar medidas y generar propuestas que conduzcan a la reducción de este problema y, a la mejora de la salud de las personas.

ABSTRACT.

Due to the continuous changes produced in society for some years, work-related stress has become very important. This phenomenon is known as a physical or emotional response to damage caused when the demands of work exceed the capabilities and expectations of an individual, and affects more than half of the active population, causing both physical and mental illnesses. Therefore, this study aims to understand this concept, which are most stressful jobs and, if there are differences in terms of gender and age. To find an answer, a literature review was carried out using de data bases: Psycinfo, Dialnet and Google Academic. The results obtained showed the presence of work stress in all organizations, but nevertheless some had characteristics that made them more vulnerable with respect to gender ad age; he female gender is more sensitive to suffering higher levels of stress, just like, individuals with the age between 35 and 44 years. In terms of what is addressed, companies and organizations should take measures and generate proposals that lead to the reduction of this problem and to improving people's health.

1. INTRODUCCIÓN.

Nos encontramos en un mundo donde predomina el cambio, ya sea en ámbitos económicos, tecnológicos o culturales. Esta forma de vida, influye en el día a día de todos los individuos, ya sea en el ámbito familiar, social, personal o laboral. Los cambios hacen presión en la vida de las personas puesto que, éstas, se sienten en la obligación de estar preparadas para el futuro, de reinventarse e innovar en todos los aspectos de sus vidas para lograr alcanzar objetivos, tanto personales como profesionales (Duran, 2010).

Esta situación desemboca en un estado de estrés, provocado por las exigencias propias de cada individuo y de su entorno.

Existen factores que influyen en el proceso de estrés y estos, se relacionan con diversos aspectos de la vida de una persona. La formación del sistema nervioso, las respuestas hormonales e inmunológicas a agresiones emocionales (buenas o malas) o físicas, el afrontamiento a los problemas cotidianos y la modulación biológica de las funciones cognitivas (Aguilar, 2017).

Para Aguilar, *“el estrés es entendido como un estado psíquico caracterizado por una tensión nerviosa violenta y largamente mantenida, acompañada de un grado de ansiedad importante, de modalidades del comportamiento determinadas por variables psicológicas y sociales”*. (2017, p.974).

Una de las principales fuentes de estrés en los individuos es el trabajo, debido a que se invierte mucho tiempo de la vida en el contexto laboral. Un empleo, aporta estabilidad y seguridad económica, ya que estos ingresos permiten subsistir a las personas.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en un estudio basado en el estrés laboral en España, según el sexo y la edad, más de la mitad de la población española activa, con más de 15 años de edad, sufre estrés laboral (INE, 2018).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017), existen factores del entorno laboral que pueden afectar a la salud mental. Más de 300 millones de personas en el mundo padecen depresión y además, muchas de ellas también sufren síntomas de ansiedad. Los trastornos por depresión y por ansiedad cuestan a la economía mundial un billón anual en pérdida de productividad.

Aquellos individuos que no consiguen trabajar en aquello que les gusta, o las personas que no se encuentran satisfechas con su trabajo, son más vulnerables de padecer estrés, ya que no logran alcanzar sus expectativas. Aun así, los sujetos que consiguen trabajar en algo que les apasiona, también pueden sufrir momentos de vulnerabilidad en los que podrían padecer este problema. Algunos motivos podrían ser, la competitividad en el mercado, responsabilidades del puesto de trabajo, alcanzar objetivos o metas, o, situaciones específicas que se dan en un momento concreto, como por ejemplo, el caso de una persona X que tenga una empresa, y otro empresario le encargan un pedido de gran envergadura. Esta compañía es una organización muy importante con la cual le interesa volver a trabajar. En este caso, la persona X se encontrará en un contexto en el cuál va a padecer estrés. Éste, motivado por la presión que el mismo se impone para desempeñar de forma eficiente su labor y poder volver a trabajar con esta empresa (Weiss & Molitor, 2010).

Cualquier sujeto puede no sentirse valorado, vivir una etapa en la organización en la que hay una recesión. Este proceso genera en los trabajadores inseguridad, al ver que, hay compañeros que están siendo despedidos (Weiss & Molitor, 2010).

No obstante, las empresas y organizaciones también sienten la presión del entorno y éstas, se sienten en la obligación de estar en una continua innovación y superación. Esta presión, por consiguiente afecta a los empleados (Durán, 2010).

Antiguamente, el servicio de Prevención de Riesgos Laborales se preocupaba por temas relacionados con el trabajo como la seguridad, la higiene o la ergonomía, mientras que los factores psicosociales no eran considerados como prioridad (Aguado, Bátiz, & Quintana, 2013).

En la novena reunión del comité mixto formado por la OIT y la OMS, se abordaron temas relacionados con la identificación y el control de los factores psicosociales perjudiciales en el contexto laboral. Desde entonces, no se tienen en cuenta solo factores de riesgo físicos, químicos y biológicos del medio ambiente laboral, sino que también se tienen en consideración factores psicosociales del entorno laboral como un factor de riesgo y cómo estos, podrían influir en el bienestar de los trabajadores.

El estrés y más en inclusive, el causado por el trabajo, ha cobrado una gran importancia en nuestra sociedad. Por ello, es interesante estudiar y conocer cuáles son los empleos que más

sufren este tipo de estrés, o cuáles lo han sufrido más en estos últimos años; sí existen diferencias notables entre hombres y mujeres y, cuáles son las edades dónde más se sufre.

2. OBJETIVOS.

Objetivo general:

El principal objetivo de este trabajo fue buscar información a través de una revisión sistemática sobre el fenómeno del estrés laboral y las posibles causas que lo generan.

Objetivos específicos:

1. Investigar sobre cuáles son los empleos o las profesiones dónde se produce más este problema.
2. Estudiar, si existen diferencias notables entre hombres y mujeres con respecto al estrés laboral.
3. Conocer con qué edad, los trabajadores sufren más este tipo de estrés

3. MARCO TEÓRICO.

En 1936, el pionero en el estudio del estrés, Hans Selye, lo conceptualizó como, *“una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio”*. (OIT, 2016, p.2). Desde entonces, el significado de estrés ha sido estudiado por múltiples científicos. (OIT, 2016).

En 2016, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo definió como, *“la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias”*. (OIT, 2016, p.2).

“El estrés relacionado con el trabajo está asociado a la organización del trabajo y las relaciones laborales y se produce cuando las exigencias propias del trabajo superan las capacidades o expectativas del trabajador, cuando los conocimientos o las habilidades de un trabajador para enfrentar las exigencias de una empresa no son las mismas que la cultura organizativa de la empresa” (OIT, 2016, p.2).

Por su parte, la OMS definió el estrés laboral como *“un patrón de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que se dan cuando los trabajadores se enfrentan a exigencias*

ocupacionales que no se corresponden con su nivel de conocimiento, destreza o habilidades” (Aguado et al., 2013).

Las causas o factores que generan estrés en el lugar de trabajo son conocidos como “factores de riesgo psicosocial” o “peligros psicosociales” (OIT, 2016).

Fue en 1984, cuando la OIT definió los factores de riesgo psicosocial como, *“las interacciones entre el ambiente en el trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones en el trabajo y en la organización y, las capacidades, necesidades, habilidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que también, pueden en función de las percepciones y de la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral”* (OIT, 2016, p.2).

El término de riesgo psicosocial ha ido cambiando a lo largo de los años y puede seguir haciéndolo debido a las nuevas formas de trabajo y al entorno laboral, que se encuentra en continuo cambio (OIT, 2016).

Cox reconoció diez tipos de factores o causas estresantes del trabajo (factores de riesgo psicosocial), divididos en dos grupos; “contenido del trabajo” y “contexto del trabajo” (OIT, 2016).

El primer grupo “contenido del trabajo”, se basa en aquellos factores de riesgo psicosocial que están en relación con la empresa, las condiciones laborales o la organización. Indudablemente, si las condiciones laborales en una empresa no son favorables, este hecho repercutirá de forma negativa en los trabajadores de dicha empresa. Dentro de este grupo de distinguen los siguientes elementos (OIT, 2016):

- El medio ambiente y el equipo de trabajo, son factores que influyen en el desempeño de las funciones de los trabajadores y en su salud de forma directa. Por un lado, el medio ambiente de trabajo es todo aquello que rodea al trabajador en el lugar de trabajo, tanto las instalaciones, como la iluminación, la temperatura, las relaciones sociales, etc. Por otro lado, el equipo de trabajo son todas las herramientas o todos los elementos utilizados por los trabajadores para realizar sus tareas. Si una empresa trabaja con internet y el internet no funciona, es imposible que los trabajadores de esta empresa hagan bien su trabajo. Además de esto, unas herramientas de trabajo en mal estado pueden ocasionar accidentes y lesiones en los trabajadores. Para que el desempeño del trabajador sea eficiente, estos dos factores han de estar en equilibrio.

- El diseño de las tareas en el lugar de trabajo es un factor de riesgo psicosocial. Un empleo donde las tareas son monótonas y repetitivas, o dónde las tareas que realiza un individuo, no corresponden con el nivel de su cualificación, pueden ocasionar que éste individuo sienta que su trabajo no tiene significado o que sus capacidades están siendo infrautilizadas.
- La carga de trabajo o el ritmo acelerado de trabajo, también son causas que generan estrés en los trabajadores. No todos los trabajadores llevan el mismo ritmo a la hora de realizar sus tareas y por lo tanto, no se puede exigir a todos los trabajadores los mismos resultados en un mismo periodo de tiempo. Las empresas han de tener en cuenta las habilidades y capacidades de cada trabajador de forma individual.
- El horario de trabajo es perjudicial para los trabajadores en algunos casos. Un ejemplo es el trabajo por turnos. En el artículo 36.3 del Estatuto de los trabajadores, se define el trabajo a turnos como *“toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria”*.

El trabajo por turnos tiene efectos negativos en la salud de los trabajadores, entre ellos trastornos alimenticios o alteraciones de sueño. Por este motivo, ningún trabajador salvo adscripción voluntaria, podrá realizar más de dos semanas en turno de noche consecutivas.

Además del trabajo por turnos, existen otros empleos que tienen horarios inflexibles o jornadas de trabajo sin descanso y que pueden causar enfermedades en sus trabajadores.

El segundo grupo “contexto del trabajo” abarca todos aquellos factores de riesgo psicosocial en la organización del trabajo y en las relaciones laborales. Estos son (OIT, 2016):

- Función y cultura organizativa: la cultura organizativa es fundamental para que los trabajadores tengan en cuenta cuáles son las normas o los objetivos propios de la organización. Este hecho puede reforzar el compromiso de todos los trabajadores en conjunto, pero si esta cultura no está integrada en la empresa, los trabajadores

tampoco se implicarán en el objetivo global de la misma. Este hecho suele estar provocado por una pobre comunicación entre los niveles jerárquicos y por la falta de definición de objetivos organizativos.

- **Función en la organización:** El hecho de que los trabajadores no conozcan bien sus funciones o responsabilidades en una empresa, puede dar lugar a conflictos entre ellos. Estos conflictos pueden repercutir en una imposibilidad para trabajar en equipo y en malestar por parte de los trabajadores que no se sentirán cómodos en el lugar de trabajo.

Además, cualquier empleado podría sentir que sus capacidades y habilidades no están siendo valoradas, si no sabe cuál es la función que cumple en su empresa y, por consiguiente, sufrir estrés al no sentirse satisfecho con su vida laboral.

- **Desarrollo profesional:** El estancamiento profesional es pernicioso para la salud de los trabajadores. Si un trabajador se esfuerza cada día en realizar su trabajo de la mejor forma y conseguir los objetivos encomendados, pero después, no tiene posibilidad de poder mejorar su empleo, su sueldo o su puesto en la empresa, se sentirá desmotivado y sufrirá estrés, ocasionado por el esfuerzo de cada día y por la presión que el mismo se impone.
- **Autonomía de toma de decisiones y control:** Los trabajadores a los que no se les tiene en cuenta para la toma de decisiones o aquellos, que no tienen control en las actividades que realizan podrían sentirse excluidos e inútiles, ya que su opinión y sus conocimientos al respecto, no se han tenido en cuenta.
- **Relaciones interpersonales en el trabajo:** Es de vital importancia que los trabajadores tengan unas interrelaciones sanas y respetuosas con los demás individuos del entorno laboral, de lo contrario, esto daría a lugar a que los trabajadores se sintieran angustiados, malhumorados e incómodos en su lugar de trabajo repercutiendo de forma perniciosa en la salud de los mismos.
- **Interfaz casa-trabajo:** Las exigencias del puesto de trabajo pueden afectar a la vida personal y familiar de los individuos y viceversa.

En general, una interacción negativa entre estos factores puede generar desequilibrios emocionales y problemas en los comportamientos de los trabajadores. Consecuentemente, este hecho conduce a sufrir riesgos de padecer enfermedades, tanto físicas como mentales. En cambio, cuando esta interacción es positiva y existe un equilibrio, el trabajo produce en el individuo una mayor autoestima y motivación, aumenta la capacidad de trabajo y

satisfacción laboral y como consecuencia mejora la salud y el riesgo de sufrir algunas enfermedades (OIT, 2016).

4. REVISIÓN SISTEMÁTICA: METODOLOGÍA DE BÚSQUEDA.

Para ir hallando respuestas sobre los objetivos de este trabajo, se llevó a cabo una revisión bibliográfica narrativa con metodología sistemática sobre el significado de estrés laboral y los factores que lo generan, los distintos empleos o profesiones dónde es más posible sufrir este tipo de estrés, las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el entorno laboral y, por último, cuáles son las edades más vulnerables de padecer este problema.

En el siguiente apartado se describe la estrategia llevada a cabo para la búsqueda de los diferentes artículos o documentos. A continuación, se explica de qué forma se procedió a la selección y exclusión de estos. Y, para terminar, se aludirá a la forma de extraer los datos de los diferentes estudios.

4.1. ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA.

En primer lugar, para efectuar la búsqueda bibliográfica de los distintos documentos y artículos, se utilizaron distintas bases de datos científicas como, “PSYCINFO”, “GOOGLE ACADÉDICO” Y “DIALNET”.

Con respecto a los límites empleados en el desarrollo de las búsquedas, fueron dos: un límite idiomático y un límite temporal. Por un lado, la búsqueda se limitó a los idiomas de inglés y español. Y por otro, se utilizó un límite temporal que abarcaba desde el año 2010 al 2019.

La palabra “clave” utilizada para la investigación fue “estrés laboral”, traducida al inglés “stress work” y combinada con diferentes términos. En la tabla número uno, fueron reflejadas todas las palabras y términos utilizados para las búsquedas. Al mismo tiempo, se añadió un parámetro (números romanos) a cada una de ellas para poder reconocerlas de forma más asequible en las ilustraciones número dos y siguientes, dónde se reflejaron todas las búsquedas necesarias para el desarrollo de este trabajo.

Tabla 1

Palabras “clave” utilizadas en las búsquedas.

BASE DE DATOS	PALABRAS “CLAVE”	PARÁMETRO
PSYCINFO/GOOGLE ACADEMIC/DIALNET	“estrés laboral”	I
PSYCINFO/GOOGLE ACADEMIC/DIALNET	“work stress”	II
PSYCINFO/GOOGLE ACADEMIC/DIALNET	“empleos, estrés laboral”	III
PSYCINFO/GOOGLE ACADEMIC/DIALNET	“estrés laboral, profesiones”	IV
PSYCINFO/GOOGLE ACADEMIC/DIALNET	“estrés laboral, hombres & mujeres”	V
PSYCINFO/GOOGLE ACADEMIC/DIALNET	“género & estrés laboral”	VI
PSYCINFO/GOOGLE ACADEMIC/DIALNET	“gender and work stress”	VII
PSYCINFO/GOOGLE ACADEMIC/DIALNET	“relación de estrés laboral y edad”	VIII

Fuente: Elaboración propia.

Tal y como se refleja en las siguientes ilustraciones (tabla nº 2,3, 4 y 5), en primer A lugar se especifica el número de búsqueda (1, 2, 3....). A partir de ahí, en la ilustración se procedió a diferenciar los parámetros utilizados en cada búsqueda, concretando la base de datos dónde se había realizado esta; el número total de resultados encontrados con cada uno de los parámetros empleados y la base de datos utilizada al respecto; el número de elementos seleccionados para su posterior análisis, que fueron aquellos que resultaron más interesantes tras la revisión de las bases de datos y, por último, el número total de elementos seleccionados y estudiados para la investigación.

Tabla 2

Resultados de búsquedas, según las bases de datos y los parámetros utilizados.

1ª BÚSQUEDA				
Parámetro	Base de Datos	Nº total de elementos encontrados	Nº de elementos seleccionados	Nº total de elementos estudiados
I	PSYCINFO	7 resultados	0*	0*
I	GOOGLE ACADEMIC	3.800 resultados	3*	1*
I	DIALNET	1.710 resultados	1*	0*
II	PSYCINFO	4.183 resultados	1*	0*
II	GOOGLE ACADEMIC	1.650.000 resultados	1*	0*
II	DIALNET	2.912 resultados	1*	1*

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Resultados de la segunda búsqueda, según las bases de datos y parámetros utilizados.

2 BÚSQUEDA				
Parámetro	Base de datos	Nº total de elementos encontrados	Nº de elementos seleccionados	Nº total de elementos estudiados
III	PSYCINFO	0*	0*	0*
III	GOOGLE ACADEMIC	35.600 resultados	1*	0*

III	DIALNET	263 resultados	2*	0*
IV	PSYCINFO	1 resultado	0*	0*
IV	GOOGLE ACADEMIC	15.600 resultados	1*	1*
IV	DIALNET	176 resultados	2*	1*

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

Resultados de la tercera búsqueda, según las bases de datos y los parámetros utilizados.

3ª BÚSQUEDA				
Parámetro	Base de datos	Nº total de elementos encontrados	Nº de elementos seleccionados	Nº total de elementos estudiados
V	PSYCINFO	4 resultados	0*	0*
V	GOOGLE ACADEMIC	15.700 resultados	0*	0*
V	DIALNET	138 resultados	2*	1*
VI	PSYCINFO	4 resultados	0*	0*
VI	GOOGLE ACADEMIC	17.200 resultados	2*	1*
VI	DIALNET	323 resultados	2*	1*

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Resultados de la cuarta búsqueda, según las bases de datos y los parámetros utilizados.

4ª BÚSQUEDA

Parámetro	Base de datos	Nº total de elementos encontrados	Nº de elementos seleccionados	Nº total de elementos estudiados
VII	PSYCINFO	1.405 resultados	1*	1*
VII	GOOGLE ACADEMIC	1.390.000 resultados	2*	1*
VII	DIALNET	139 resultados	2*	1*
VIII	PSYCINFO	4 resultados	0*	0*
VIII	GOOGLE ACADEMIC	20.700 resultados	2*	0*
VIII	DIALNET	199 resultados	0*	0*

Fuente: Elaboración propia.

4.2. SELECCIÓN DE LOS ARTÍCULOS.

Tal y como puede observarse en la ilustración número dos, tras realizar la primera búsqueda el número total de documentos que fueron analizados fueron siete. El criterio tenido en cuenta para la selección de los primeros estudios fue el siguiente: artículos, tesis o documentos que tuvieran un contenido específico sobre el estrés laboral, tanto en el título como en el resumen, excluyendo de esta forma el término “Burnout” o los estudios basados aspectos relacionados con este tema.

A continuación, fueron elegidos dos de los documentos seleccionados para su posterior análisis y estudio. Los demás fueron excluidos porque no se referían de forma específica al estrés laboral y porque eran documentos publicados antes del año 2010.

En la segunda búsqueda realizada, se procedió a realizar una búsqueda más exhaustiva en las bases de datos científicas con el objetivo de encontrar investigaciones concretas que relacionaran el estrés laboral y algunas profesiones. De este modo, los estudios que fueron seleccionados para este trabajo fueron aquellos que analizaban a trabajadores de un mismo centro de trabajo o de un mismo sector de actividad. El número total de documentos seleccionados para su posterior análisis fueron seis, de los cuáles tres relacionaban el estrés

laboral con el sector de la sanidad, por lo que se procedió a la selección de uno de ellos y a la exclusión de los demás.

En la tercera búsqueda realizada el objetivo fue encontrar artículos, tesis o documentos que relacionaran el estrés laboral con el género, puesto que ya se habían encontrado varios que relacionaban el estrés laboral con algunas profesiones. De esta forma, se escogieron primero aquellos documentos que contenían las palabras “estrés laboral” y “género” en el título y en el resumen. El número total de documentos seleccionados que contenían información relevante al respecto fueron seis, de los cuáles se escogieron tres para su posterior estudio.

La cuarta búsqueda se dividió en dos partes, en la primera el objetivo fue encontrar más información sobre el estrés laboral y el género puesto que con la obtenida hasta el momento no era suficiente. Por consiguiente, fueron seleccionados cinco documentos de los cuáles se eligieron solo tres para su posterior inclusión en el trabajo.

Finalmente, la segunda parte de la última tabla refleja la búsqueda de artículos, tesis o documentos que relacionaran el estrés laboral con la edad en la que los individuos más lo padecen pero, no se encontró variedad de información al respecto. En este sentido fueron analizados dos documentos pero no se incluyeron finalmente en este estudio. Pese a este inconveniente, se pudo extraer alguna información al respecto de los demás documentos analizados.

4.3. EXCLUSIÓN DE LOS ARTÍCULOS.

Los criterios de exclusión tenidos en cuenta estuvieron relacionados directamente con los límites empleados en las mismas, de esta forma, no se escogieron aquellos elementos que fueron publicados antes de 2010, ni los estudios publicados en otro idioma distinto al inglés o al español. Además, también se excluyeron documentos, tesis o artículos que contuvieran información sobre el síndrome Bournout y el estrés laboral de forma conjunta o que no contuvieran información sobre el estrés laboral de forma específica.

4.4. EXTRACCIÓN DE DATOS.

Tras una lectura completa de todos los documentos extraídos sobre el estrés laboral en las bases de datos, hemos extraído de cada uno de ellos información relativa al autor o autores, el año y el lugar en que fueron publicados cada uno de ellos.

En las siguientes ilustraciones se muestra en modo de resumen cada uno de los artículos que fueron analizados para este estudio. La ilustración número seis refleja algunas características

de los artículos, documentos o tesis estudiados con relación al estrés laboral y las distintas profesiones que más padecen este problema y, la ilustración número siete refleja el mismo tipo de características que la seis pero en relación al estrés laboral con el género y la edad.

Tabla 6

Características principales de los documentos seleccionados para este estudio.

Título del documento	Autores/as	Lugar de Publicación	Año de publicación
El estrés en el personal hospitalario; Estado actual	Jose Ignacio Aguado Martín/ Ainhoa Bátiz Cano/ Salomé Quintana Pérez	España	2013
El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud	María de Carmen García-Moran/ Marta Gil Lacruz	Lima-Perú	2016
Percepción de Estrés en el Personal Universitario	Angelines Díaz-Corchuelo/ Eulogio Cerdón-Pozo/ Ramona Rubio-Herrera	Granada, España	2015
Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas públicas	Sonia Maritza Matabanchoy/ Estafani Nataly Lasso/ María Alejandra Pantona	Envigado, Colombia	2017
Estrés en el sector servicios	Rosalba Angulo Rincón/ Janeth Bayona Quiñonez	Bucaramanga, Colombia	2014

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

Características principales de los documentos seleccionados para este estudio.

Título del documento	Autores/as	Lugar de publicación	Año de publicación
Stress and gender	American Psychological Association	América	2012
Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de Policía Local atendiendo al género y a la antigüedad	María Yolanda García Albuérne/ Miguel Ángel Pérez Nieto/ Alberto Albacete Carreño	Andalucía, España	2013
Evaluación del Estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de la Planta Central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos	Karla G Borja-Sánchez/ Patricia G López-Fraga/ José M. Lalama-Aguirre	Ecuador	2017
Women and men at work: Analyzing Occupational Stress and well-being from a gender perspective	Eva Cifre/ María Vera/ Fulvia Signani	Puerto Rico, Estados Unidos	2015
Work stress among university teachers: gender and position differences	Ana Sliskovic and Darja Maslic Sersic	Croacia	2011

Fuente: Elaboración propia.

5. RESULTADOS.

De los diez artículos seleccionados y analizados para la revisión sistemática sobre el estrés laboral, cinco de ellos se centran en el estrés en el contexto laboral y otros cinco, analizan la relación del estrés laboral desde una perspectiva de género.

5.1. EMPLEOS DÓNDE SE PADECE MÁS ESTRÉS LABORAL.

El estrés en el trabajo se ha convertido en uno de los problemas más comunes de la vida moderna. FreireGarabal (2011), señaló que “*es uno de los síndromes más frecuentes del mundo laboral y amenaza a uno de cada cinco trabajadores del mundo*” (García-Morán & Gil-LaCruz, 2016). Esto puede ser debido a los constantes cambios que se han traducido en un incremento de la competitividad y de las exigencias para las organizaciones.

El mundo laboral está constituido por una gran cantidad de profesiones con características totalmente diferentes. El hecho de que posean características o factores diferentes, es lo que conduce a que haya profesiones más estresantes que otras, aunque generalmente, el estrés está presente en casi todos los empleos y el número de casos sigue aumentando (García-Morán & Gil-Lacruz, 2016).

En España, una de las profesiones más afectadas por los síntomas asociados al estrés es la de los docentes de enseñanza primaria y secundaria. Un 64'2% de los individuos que trabajan en la enseñanza sufre estrés laboral. Por otro lado, un 44'1% de los médicos y enfermeras también padecen este fenómeno (Gil- Lacruz, 2009), (citado en García-Morán & Gil-Lacruz, 2016).

De todos los artículos analizados sobre el estrés y el contexto laboral, el más antiguo (Sliskovic & Maslic, 2011), investiga el estrés laboral de los profesores universitarios, con el objetivo de conocer a qué factores de estrés suelen estar expuestos estos trabajadores. Para ello se utilizó una encuesta en la que fueron invitados a participar todos los académicos de forma anónima y voluntaria. El total de la muestra era 1.168 individuos, de los cuáles el 57% estaba conformado por mujeres y, el 43% por hombres. Los resultados que se obtuvieron, indicaban que generalmente los profesores universitarios tienen que hacer frente a una excesiva carga de trabajo y, por este motivo se encuentran sometidos a mayores niveles de estrés.

Aguado et al., (2013), estudiaron la relación entre el estrés laboral y el personal sanitario que desarrolla su trabajo en el medio hospitalario, a través de una revisión bibliográfica en el periodo comprendido entre el año 2009 y 2012. Los resultados obtenidos mostraron que el personal sanitario posee un nivel de estrés moderado-elevado, con diferencias según las condiciones laborales, el área en el que se desempeñan las funciones y, si poseen o no el apoyo de compañeros y superiores.

En el tercer artículo estudiado, Angulo, Bayona, & Esparza (2014), evaluaron el estrés laboral de 149 trabajadores de tres sedes distintas, pertenecientes a una misma empresa de mensajería. Ésta investigación fue realizada a través de un estudio de tipo cuantitativo con un diseño correlacional descriptivo. Los resultados obtenidos no mostraron diferencias con respecto a las variables demográficas pero sí, con una de las variables organizacionales. Entre el número de horas trabajadas a la semana por los empleados y el nivel de estrés, si existe una

correlación significativa. Por último, el análisis de frecuencias reflejó que el 24% de la población estudiada presentó un nivel medio de estrés.

Por otro lado, (Díaz-Corchuelo, Cordón-Pozo, & Rubio Herrera, 2015), realizaron una investigación cuyo objetivo fue medir el nivel de estrés percibido en los trabajadores de administración y servicios (pas) de la Universidad de Granada. Para ello se utilizó la Escala de Estrés Percibido (EPP), que mide el grado en que los sucesos de la vida son valorados por los sujetos como estresantes. Los cuestionarios fueron distribuidos a los funcionarios de las áreas de Consejería, Administración de los Centros y departamentos, Mantenimiento e, Instalaciones deportivas y laboratorios. Para analizar el estrés, se utilizaron tres niveles (bajo, medio-moderado y alto). En los resultados obtenidos se observaron diferencias entre hombres y mujeres, ellas obtuvieron generalmente puntuaciones más elevadas que los hombres. En concreto, el género femenino obtiene puntuaciones más elevadas que el género masculino en variables como el estado civil, tener más de dos hijos y el cuidado de personas dependientes.

García-Morán & Gil-Lacruz (2016), realizaron un estudio basado en una revisión bibliográfica del ámbito de los profesionales de la salud en relación con el estrés laboral. Los profesionales de la salud generalmente son especialmente sensibles a sufrir consecuencias del estrés ya que han de poseer la habilidad para tener la distancia terapéutica necesaria con el paciente sin, por este motivo, perder la empatía y el compromiso. Los resultados obtenidos apuntaron que las enfermeras encuentran más posibilidades para prevenir el estrés que los médicos o los auxiliares de enfermería. Con respecto al género, también se encontraron diferencias significativas.

Matabanchoy, Lasso & Pantoja (2017), evaluaron el nivel de estrés en colaboradores pertenecientes a una Institución Educativa Pública de San Juan de Pasto. En primer lugar, para llevar a cabo este estudio se utilizó un muestreo de conveniencia en el que invitaron a todos los funcionarios a participar (directivos, administrativos, docentes y personal de apoyo). En segundo lugar, se aplicó un cuestionario para la evaluación del estrés. Los resultados obtenidos mostraron que el 62% de los funcionarios poseían un nivel de estrés alto y muy alto.

En base a los resultados obtenidos en los diferentes estudios, se podría decir que en todas las profesiones y en general, todos los individuos van a tener situaciones en el contexto laboral dónde van a ser sometidos a alguna presión, ya sea del cliente, de los proveedores, por la

competencia, presión de los jefes para cumplir los objetivos, entre otras. A pesar de esto, existen profesiones dónde los individuos poseen más riesgo de sufrir estrés.

En primer lugar, podríamos señalar como “más estresantes”, aquellas profesiones dónde los trabajadores están en contacto permanentemente con las personas, durante el transcurso de toda su jornada laboral. Ejemplos de estos empleos serían los trabajadores del sector de la sanidad o de la enseñanza.

Son muchos los autores que han estudiado el sector de la sanidad. Algunos de ellos coinciden con que existe un alto nivel de estrés en el personal sanitario de hospitales, y además que es mayor cuando las actividades son realizadas en áreas como urgencias o cuidados intensivos. En esta profesión, se dan situaciones y circunstancias específicas que generan un incremento del nivel de estrés (Aguado et al., 2013).

Por otro lado, el sector de la educación y en concreto, la población docente, también es una organización dónde los trabajadores se enfrentan a factores como la falta de disciplina, los problemas de comportamiento de los alumnos hacia el profesorado, la apatía, el bajo rendimiento y la falta de motivación por el aprendizaje. Estos factores se están convirtiendo en fuentes de estrés y ansiedad para este colectivo que repercute de forma negativa en su rendimiento laboral y en su salud psicofísica (Matabanchoy et al., 2017).

Aquellos profesionales que se enfrentan a una presión constante, en la que el tiempo juega un papel fundamental, como son los bomberos, militares o policías, también poseen un elevado riesgo de padecer estrés laboral y por tanto, también podrían estar dentro de la categoría de “más estresantes”. Estos trabajadores arriesgan sus vidas por las de otras personas, trabajan por los ciudadanos y, tienen sus propios riesgos psicosociales como pueden ser el peligro al que se enfrentan o las injusticias (García, Pérez & Albacete, 2013).

En este estudio han sido mencionadas e investigadas algunas de las profesiones “más estresantes” y otras, en las que el estrés laboral no está tan acentuado como es el caso de la empresa de mensajería perteneciente al sector servicios. Es una evidencia, que existen y existirán profesiones u empleos que poseen características o factores por los cuáles los trabajadores poseen un mayor riesgo de sufrir niveles superiores de estrés laboral, pero generalmente, este fenómeno afecta a toda la población activa y está presente en todas las organizaciones.

5.2. DIFERENCIAS EN EL PADECIMIENTO DE ESTRÉS LABORAL CON RESPECTO AL GÉNERO.

Los términos “género” y “sexo” a veces son entendidos de forma equívoca. Según la OMS, *“sexo se refiere a los genotipos, fenotípicos y características anatómicas de un sexo o del organismo reproductor, mientras que género, es una identidad sociocultural que se aprende a través del tiempo”* (2015), (citado por Cifre, Vera, & Signani, 2015).

“La OMS reconoce las desigualdades de género basadas en “naturales” o en privilegios biológicos que permanecen independientemente de edad, etnia y orientación sexual y que son, impulsados por instituciones como las familias, las escuelas, las reglas implantadas por el gobierno de la sociedad, y a menudo, incluso por las religiones, en el llamado estilo sexista o patriarcal que se comparte y es aceptado por hombres y mujeres por igual” (Cifre et al, 2015).

Tras estudiar el nivel medio de estrés laboral según el sexo y el grupo de edad, en la población española de quince y más años ocupada, en el Instituto Nacional de Estadística (2018), se identificó que existen diferencias significativas con respecto al género. En este sentido, tal y como se muestra en las siguientes ilustraciones, la media de la mujer es superior a la del hombre en casi todas las edades a excepción, del rango de edad comprendido entre los 35-44 años en la que ambos obtienen la misma puntuación (4'40).

Tabla 9

Nivel medio de estrés laboral en la población española de género masculino según el grupo de edad, en la población de 15 y más años, ocupada.

EDAD /HOMBRES	MEDIA
15-24 años	3'68
25-34 años	4'18
35-44 años	4'40
45-54 años	4'34
55-64 años	4'12
65-más	3'80
TOTAL	4'27

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, (2018).

Nota: El nivel de estrés laboral fue medido a través de una escala que va desde el nº1 (nada estresante) al nº7 (muy estresante).

Tabla 10

Nivel medio de estrés laboral en la población española de género femenino según el grupo de edad, en la población de 15 y más años, ocupada.

EDAD /MUJERES	MEDIA
15-24 años	4'05
25-34 años	4'30
35-44 años	4'40
45-54 años	4'41
55-64 años	4'24
65-más	3'82
TOTAL	4'34

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, (2018).

Nota: El nivel de estrés laboral fue medido a través de una escala que va desde el nº1 (nada estresante) al nº7 (muy estresante).

La American Psychological Association (2012), afirma que el género femenino posee más posibilidades de reportar síntomas asociados al estrés.

Cifre et al., (2015), añadían que las mujeres han alcanzado el 45% de la población ocupada en la Unión Europea. En efecto, el lugar de la mujer en el mercado laboral ha ido evolucionando hacia una posición cada vez más igualitaria entre hombres y mujeres pero las desigualdades de género en el entorno laboral siguen siendo abundantes, el desempleo en el género femenino sigue siendo superior, poseen empleos menos cualificados y peor remunerados, con contratos temporales y, de forma habitual ocupan puestos de trabajo de categorías inferiores dentro de las empresas (García et al., 2013).

Por otro lado, si bien es cierto que actualmente los hombres se encuentran cada vez más implicados en las tareas domésticas, este hecho se puede comprobar porque cada vez más son los varones que solicitan tiempo libre para lactancia por el nacimiento de hijos en familia (García et al., 2013).

Algunos estudios sugieren que las mujeres y los hombres reaccionan de distintas formas al estrés tanto física, como mentalmente. Ambos géneros enfrentan e intentan sobrellevar el estrés de formas totalmente disímiles. Se ha de tener en cuenta la importancia del hecho de que el género femenino y género masculino pueden ser expuestos a diferentes factores del trabajo, concretamente por su segregación vertical y horizontal, que puede llevar a ambos géneros a percibir de diferentes formas las características propias de cualquier empleo (Cifre et al., 2015).

Artazcoz, Borrel, Cortés, EscribaAgüir, & Cascant (2007), decían que la segregación horizontal se refleja en el hecho de que aún existen empleos más feministas (como por ejemplo, enfermería o la enseñanza, empleos centrados en el cuidado de los demás), o masculinos (aquellos que involucran la toma de decisiones o que tienen necesidad de habilidades técnicas), relacionado esto directamente con los distintos atributos estereotipados que existen en la sociedad (citado por Cifra et al., 2015).

En virtud de lo dispuesto por el INE (2010), la segregación vertical se refleja por el hecho de que la mujer ocupa menos puestos de cargo superiores (citado por Cifra et al., 2015). Esta circunstancia, junto con el hecho de que los empleos de las mujeres son vistos generalmente como una ayuda para la economía familiar, podría explicar el motivo por el cual las mujeres suelen realizar la mayoría de los trabajos a tiempo parcial.

En este sentido algunas características ambientales (laborales y no laborales) que afectan al estrés relacionado con el género son (Cifre et al., 2015).

- La demanda de tareas: este factor actúa de forma diferente en virtud del género, incluso dentro de la misma profesión u empleo. En primer lugar, esto se debe a la segregación vertical y horizontal y, en segundo lugar, por los trabajos típicos de muchas mujeres que incluyen tareas más repetitivas que las de los hombres.
- La brecha salarial de género, es uno de los recordatorios constantes de la inequidad de género y la injusticia económica para las mujeres de todo el mundo.
- Ergonomía: Se debe tener en cuenta que incluso dentro de la misma profesión u empleo, hombres y mujeres pueden tener diferentes tareas asignadas e incluso, dentro del mismo lugar de trabajo, las mujeres y los hombres pueden experimentar de diferentes formas los distintos elementos que causan estrés laboral. En este sentido, cada individuo en su cuerpo puede hacer diferentes demandas o puede sufrir diferentes

consecuencias, dependiendo del trabajador, de cómo perciben la utilización de las herramientas, la superficie de trabajo, etc.

- Conflicto y equilibrio entre el trabajo y la familia: Tradicionalmente el trabajo y la familia ha estado determinado a la mujer. Aunque este hecho está cambiando, la participación de la mujer en la fuerza laboral no ha producido enormes cambios en la responsabilidad de las tareas domésticas ya que éstas suelen seguir siendo en la mayoría de los casos las responsables de estas tareas y, consecuentemente podrían experimentar mayores niveles de estrés al tener que hacer frente diariamente a una jornada laboral doble, el trabajo y la casa.

Por otro lado, también suelen ser ellas las que se hacen cargo del cuidado de ancianos o niños. No es de extrañar que el género femenino sea más propenso a sufrir una sobrecarga de roles.

- Techo de cristal: Esto sucede cuando las mujeres luchan contra la segregación vertical y horizontal, eligiendo trabajar en algo que es incongruente con su rol de género, tanto en las distintas ocupaciones como en los distintos niveles jerárquicos. Como norma general, es el género femenino el que encuentra mayores obstáculos para trabajar en lo que quieren o en lograr ocupar algunos puestos de trabajo deseados, a esto se le conoce como “techo de cristal”, fenómeno conocido por este nombre por la barrera invisible que se interpone para que la mujer alcance en las empresas puestos superiores o se levante a través de diferentes niveles en la organización.
- Tokenismo: Hablamos de tokenismo cuando un género en concreto representa una minoría en un grupo. Según Kanter (1997), los individuos que pertenecen a un grupo minoritario dentro de un lugar de trabajo, experimentan consecuencias negativas dado que son visualizados como el grupo inferior.
- Acoso sexual: El género femenino es el más vulnerable a padecer discriminación sexual en el trabajo, sexismo y acoso sexual. El acoso sexual, considerado un riesgo laboral importante ha sido reconocido por algunas mujeres trabajadoras como factor de estrés. Según el rol social, los varones adoptan el papel de dominantes, mientras que se espera sumisión por parte de la mujer. Este hecho es más posible que se de en aquellas mujeres que se saltan estos roles sociales.

Estas características anteriormente mencionadas pueden ayudarnos a comprender por qué las mujeres reportan en la mayoría de los casos, niveles superiores de estrés si los comparamos con los niveles que obtienen los hombres.

En este sentido, en un estudio realizado por Borja-Sánchez, López-Fraga, & Lalama-Aguirre (2017), sobre la relación del estrés laboral y el género de los trabajadores de Planta Central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, se obtuvo como resultado que los factores estresantes causan más estrés en el género femenino. Por otro lado, también se verificó que los estresores influyen de diferente forma en hombres y mujeres, resultado que concuerda con lo propuesto anteriormente por otros autores.

En contraste con lo anteriormente mencionado, Angulo et al., (2014), estudiaron el estrés laboral en un grupo de trabajadores de una empresa de mensajería y, no encontraron diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones entre hombres y mujeres.

En el estudio realizado por García et al., (2013), llevado a cabo con el objetivo de comprobar si el factor de género influía en la percepción de estrés laboral dentro de una organización de policías locales de Madrid, se encontró que no existían diferencias notables entre hombres y mujeres. Uno de los motivos por los cuáles se obtuvieron estos resultados podría ser, el hecho de que el grupo de mujeres evaluadas en el cuerpo policial suponía solo el 10,4% de la muestra. Por otro lado, de forma habitual las policías locales llevan a cabo funciones muy concretas como la implantación de unidades dedicadas a la violencia de género o al tratamiento de menores en determinadas intervenciones profesionales donde las mujeres han ocupado posiciones importantes dentro de estas unidades de intervención.

Slislovic and Maslic (2011), en un estudio ejecutado con el objetivo de conocer a qué factores de estrés se exponen los profesores universitarios y, las diferencias entre hombres y mujeres, se halló como resultado que las mujeres presentaban una mayor exposición a los estresores.

Una vez más, en un estudio elaborado para medir el estrés percibido en los trabajadores de la universidad de Granada (funcionarios de las áreas de consejería, administración, mantenimiento, instalaciones deportivas y laboratorios), se encontraron diferencias con respecto al género. Las mujeres obtuvieron puntuaciones más elevadas de forma general y también, puntuaron más alto con respecto al cuidado de personas dependientes (Díaz-Corchuelo et al., 2015).

De la misma forma, Emslie y Hunt (2009), en un estudio cualitativo entre hombres y mujeres de mediana edad, hallaron que para ambos sexos la presencia de estrés se asoció

con una falta de equilibrio entre la vida laboral y familiar, pero que para las mujeres las consecuencias eran más graves (Cifre et al., 2015).

En base a lo estudiado, sí existen diferencias notables en los niveles percibidos de estrés laboral entre hombres y mujeres. En general, el género femenino reporta mayores niveles de estrés que el género masculino y además, las mujeres presentan mayor riesgo a padecer este problema como consecuencia de la cultura de cada país, del rol que desempeña en la sociedad y la importancia de las mujeres en el hogar (Borja-Sánchez et al., 2017).

5.3. EDADES EN LAS QUE SE SUFRE MÁS ESTRÉS LABORAL.

Tras estudiar el nivel medio de estrés laboral según el grupo de edad de la población española de 15 y más años, ocupada, se observó que los rangos de edad en los que los individuos padecen un nivel medio de estrés superior es el comprendido entre los 35 y 45 años.

En general, el estrés laboral está presente en hombres y mujeres a lo largo de toda su vida, pero si es cierto que existen rangos de edad y sucesos vitales, en los que los individuos son más sensibles de padecer este problema.

Tabla 11

Nivel medio de estrés laboral de la población española según el grupo de edad en la población de 15 y más años, ocupada.

EDAD / AMBOS SEXOS	MEDIA
15-24 años	3'87
25-34 años	4'24
35-44 años	4'40
45-54 años	4'37
55-64 años	4'17
65-más	3'81
TOTAL	4'30

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, (2018).

Nota: El nivel de estrés laboral fue medido a través de una escala que va desde el nº1 (nada estresante) al nº7 (muy estresante).

Existen estudios que se han realizado con el objetivo de verificar como algunas características sociodemográficas influyen en el nivel de estrés que pueda experimentar una persona. En este sentido, Matabanchoy et al., (2017), en un estudio realizado para medir el estrés laboral en los trabajadores de una Institución Educativa Pública, encontraron que a medida que aumenta la edad, se evidencia un aumento en el nivel de estrés muy alto, concretamente en el rango de 51 a 65 años de edad. De igual forma, Ramírez y Zurita (2010), señalaron que a medida que aumenta la edad, el número de individuos que sufren estrés es mayor (Citado en Matabanchoy et al., 2017). Por su parte, García, Gallego, & Maqueda (2005), añaden que *“a mayor nivel de envejecimiento, mayor duración de la incapacidad temporal por accidente en jornada de trabajo”*. (Citado en García et al., 2013).

En contraste con lo anteriormente mencionado y, en concordancia con los datos proporcionados por el INE. Malasch (2001), afirmaba que el estrés es mayor en trabajadores más jóvenes, concretamente en el rango de edad comprendido entre los 30 y 40 años (Citado en Matabanchoy et al., 2017). En este sentido, hay estudios que alegan que los trabajadores con más edad poseen la capacidad para hacer un uso más apropiado de los recursos de afrontamiento a comparación, con aquellos empleados que son más jóvenes, debido a la madurez y seguridad que se adquiere con la edad y la experiencia (citado en García et al., 2013). Este hecho explicaría por qué a partir de los 44 años, el nivel de estrés laboral de la población ocupada española comienza a descender.

Hoy en día, cada vez son más las dificultades que encuentran los individuos para poder tener un empleo fijo y seguro, que aporte seguridad económica en sus vidas. Este hecho repercute en la edad en la que las personas deciden tener un hogar y/ o una familia. Uno de los principales motivos por los cuáles los individuos sufren niveles superiores de estrés laboral a partir de los 25 años podría ser que la edad de tener hijos se ha retrasado. Las personas dedican mucho tiempo para su formación en inclusive, el género femenino. Muchas mujeres priorizan su carrera profesional y hasta que no encuentran un trabajo seguro y acorde a sus conocimientos y formación, no deciden o piensan en formar una familia.

En relación con lo anteriormente mencionado, Díaz et al., (2015), señalaban que algunos factores o características podían hacer que el estrés aumentara en las mujeres, estas características son: estar casada, tener dos hijos o tener personas dependientes a su cargo. En el caso de los hombres, algunos factores o características que ayudan al incremento de

padecer niveles superiores de estrés son: el miedo a perder el empleo, la monotonía de algunas tareas, la falta de expectativas y la insatisfacción laboral.

Por otro lado, en un estudio realizado por Marrero, Aguilera & Aldrete (2008), en una empresa de producción de alta demanda, se halló que dependiendo de la edad de los hijos el estrés puede convertirse en un factor protector o predisponente del estrés. Los trabajadores con hijos entre los 0 y 6 años presentaron mayores síntomas de estrés que los empleados con hijos adolescentes (Citado en Angulo et al., 2014).

Por tanto, los individuos comienzan a sufrir niveles de estrés superiores a partir de los 25 años, coincidiendo relativamente con la edad en la que los jóvenes comienzan a buscar un empleo fijo. El nivel medio de estrés laboral más alto es alcanzado en el rango de edad comprendido entre los 35 y 44, rango de edad en el cuál las personas ya tienen una vida, un hogar y una familia y, pueden sentir la presión por el miedo a ser despedidos; además, los individuos a esta edad habitualmente llevan años trabajando por lo que también podrían verse afectados por las consecuencias de la monotonía o la falta de motivación. El nivel más bajo de estrés laboral se obtiene con la edad de los 65 años en adelante, edad que coincide con la edad en la que las personas comienzan con su jubilación.

6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Frente a la evidencia recaudada y en respuesta al primer objetivo de este estudio, se ha de decir que el fenómeno conocido como “estrés laboral” afecta a todos los individuos y está presente en todas las organizaciones, aunque no siempre con la misma intensidad. Todos los artículos analizados en esta investigación demuestran que el estrés actúa de forma negativa en la salud de los individuos y, en la productividad y rentabilidad de las empresas.

Por otro lado, también se ha verificado que existen profesiones u empleos que poseen características o factores propios que por su naturaleza hacen que el riesgo de padecer este problema se acentúe en los individuos que lo conforman. De esta forma, los profesionales que trabajan diariamente en contacto con las personas, los profesionales que arriesgan sus vidas por la de los demás o aquellos, que trabajan con una presión constante tienen más riesgo de padecerlo.

En este sentido, Cirera, Aparecida, Rueda, & Ferrar (2012), afirman que no se ha hallado una causa común que provoque que aparezca el estrés laboral, sino que cada empleo o cada profesión posee una serie de características o factores que varían según las condiciones

propias de cada trabajo. Así pues, todos los individuos podrían estar expuestos a este fenómeno y cada uno de ellos posee capacidades distintas y actúa, conforme a su propio estilo de afrontamiento (Citado en Díaz et al., 2015).

En concordancia, se ha de resaltar la evidencia de que algunas profesiones han sido más estudiadas que otras y que, por lo tanto, habría que estudiar en profundidad todas y cada una de las profesiones existentes para saber con certeza cuáles son “las más estresantes”.

En respuesta al segundo objetivo de esta investigación y en base a los elementos estudiados, se podría decir que sí existen diferencias significativas en cuanto al estrés laboral y el género en las organizaciones. La información recaudada del Instituto Nacional de Estadística corroboró que la puntuación media del género femenino sigue siendo superior a la media obtenida por el género masculino.

Aunque obtienen niveles de estrés medio similares ambos géneros, las mujeres poseen varias características que las hacen más vulnerables y por lo tanto, son más propensas a padecer síntomas físicos y emocionales al estrés (APA, 2012).

Uno de los principales motivos por los cuáles la mujer presenta niveles de estrés superiores a los del hombre durante toda su vida es que ellas poseen mayores riesgos de padecer este problema, principalmente por cuestiones culturales ya que, en la mayoría de los países aún siguen siendo ellas las que llevan todo el peso del hogar y de la familia, aspecto que se suma al estrés en el trabajo (García et al., 2013).

La American Psychological Association (2012), afirma que las mujeres casadas obtienen niveles superiores de estrés que las mujeres solteras. En este sentido, otros autores señalan que mientras que para los hombres estar casado puede suponer un factor protector contra el estrés laboral, en el caso del género femenino es totalmente de forma opuesta (Díaz et al., 2015).

Algunos autores mencionan que los estresores están totalmente relacionados con el equilibrio entre la vida laboral, social y familiar. Las mujeres que desean comprometerse con su carrera profesional han de pagar un precio más alto que los hombres cuando tienen obligaciones familiares (Slikovic & Maslic, 2011). En relación con lo anteriormente mencionado, Artazcoz, Benach, Borrel, & Cortés (2004), decían que *“el tiempo de trabajo total de las mujeres es mayor y aumenta de forma lineal en función del crecimiento de la familia”* (Citado en Díaz et al., 2015).

Aunque cada vez son más el número de hombres que colaboran en el hogar y en el cuidado de los hijos, el equilibrio entre la vida laboral y familiar no consta sólo de ello, sino que también afecta el riesgo que corren las mujeres a perder su empleo cuando quedan embarazadas, otro factor más que aumenta la percepción de estrés en ellas. Aunque nos encontramos en un contexto histórico en el que la sociedad está cambiando, las diferencias y las desigualdades entre hombres y mujeres aún son notables.

Finalmente, el tercer objetivo de este trabajo fue comprobar si existen diferencias en relación al estrés laboral y la edad de los individuos. Al respecto, se identificaron algunos rangos de edad más susceptibles de padecer este problema.

En España, la población activa que obtiene un nivel medio de estrés más elevado es la que se encuentra en el rango de edad comprendido entre los 35 y 44 años. Aunque a partir de los 45 años el nivel de estrés medio en la población activa comienza a descender, debemos destacar que la población con la edad comprendida entre los 45 y 54 años también se ve bastante influida por este fenómeno.

Fernández (2002), decía que la diferencia de edad entre los trabajadores docentes es un factor significativo para el riesgo de sufrir estrés laboral. De esta forma, los trabajadores más jóvenes de entre 20 y 25 años sufren niveles de estrés bajos, desde los 25 hasta los 40 años padecen niveles de estrés altos; y un nivel de estrés leve a partir de los 40 años (Citado en Matabanchoy et al., 2017), información que sustenta los resultados obtenidos en el INE.

Por otro lado, la reducción en el nivel de estrés medio puede deberse al hecho de que cuando los individuos tienen una cierta edad poseen normalmente más seguridad en el puesto de trabajo y más habilidad para realizar las tareas. La autonomía que poseen los individuos cuando llevan toda su vida formando parte de una misma organización o dedicándose a una misma profesión, son factores que ayudan a un mejor afrontamiento del estrés laboral. A pesar de esto, algunos autores señalan que a mayor edad, menor resistencia al estrés. (García et al., 2013).

No obstante, no solo la edad influye en el padecimiento de estrés laboral. Algunos sucesos vitales, como por ejemplo tener un hijo, quedarse embarazada, la muerte de un ser querido, etc., también influyen en el padecimiento de este tipo de estrés (Arias, 2012).

Como consecuencia de los resultados obtenidos, sería de vital importancia que cada empresa u organización estudiara el estrés percibido en sus trabajadores y elaborara propuestas

encaminadas a su reducción, teniendo en cuenta que el género femenino es más susceptible de padecerlo y colaborando, para el equilibrio entre la vida laboral y familiar de ambos géneros (Matabanchoy et al., 2017).

El estrés causa efectos negativos tanto a los individuos como a las empresas. Este fenómeno causa ausencias en las empresas, provocando enfermedades de salud mental en las personas, accidentes de trabajo, problemas cardiovasculares, depresión, incapacidad laboral e incluso la muerte. Seguidamente, esto se traduce en menos rentabilidad y productividad para las entidades (OMS, 2008), (citado en Matabanchoy et al., 2017).

Algunos estudios apuntan a que la motivación es una buena táctica para manipular el estrés laboral (Angulo et al., 2014). Además de con dinero, existen más formas para motivar a los trabajadores, entre otras:

- Flexibilidad horaria: Cuando una empresa da la confianza suficiente a un trabajador para que pueda realizar su trabajo a cualquier hora o desde su propia casa es porque confía en su productividad. El trabajador por ende se sentirá más valorado y comprendido e intentará cumplir sus objetivos. Este tipo de motivación reduciría riesgo de padecer estrés laboral en el género femenino y ayudaría al equilibrio entre la vida laboral y familiar de ambos géneros.
- Oportunidad de mejoras: Si una empresa premia a los trabajadores cuando estos cumplen los objetivos encomendados, ya sea con una subida de sueldo, con un contrato a largo plazo o con unas vacaciones, el trabajador se sentirá motivado y querrá mejorar día a día.
- Responsabilidad y autonomía: Si las empresas otorgasen responsabilidades a sus trabajadores y, les proporcionaran la autonomía necesaria para poder llevar por sí mismos su labor, serían mucho más eficientes. En general, se formarían y se esforzarían más.
- Zona de descanso o diversión: Algunos responsables de los departamentos de recursos humanos de las empresas piensan, que rehabilitar una sala dónde los trabajadores puedan descansar y entretenerse durante su tiempo de descanso ayuda a mejorar las relaciones interpersonales con compañeros y superiores y reduce los niveles de estrés en el trabajo.
- Otros beneficios: Cheques de gasolina, entradas de atracciones, viajes, etc.

Estas son algunas de las actuaciones que podrían llevar a la práctica las empresas para combatir con el estrés laboral que hoy en día sufre la población activa. Si llevaran a la práctica esta teoría u otras y, cuidaran del talento humano que poseen, ambos colectivos obtendrían beneficios. Las empresas lograrían mejorar su productividad y sacarían mejores rendimientos y sus trabajadores, se sentirían mejor consigo mismos y con su empleo.

7. REFERENCIAS.

- Aguado Martín, J. I., Bátiz Cano, A., & Quintana Pérez, S. (2013). El estrés en el personal sanitario: estado actual. *Medina y Seguridad en el trabajo*, 259-275.
- Aguilar, M. E. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Universidad de Ciencias Médicas de Granma. Dirección Provincial de Salud*, 971-982.
- American Psychological Association. (Enero de 2012). *Psycinfo*. Recuperado el 19 de Abril de 2019, de Psycinfo: <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2010/gender-stress>
- Angulo Rincón, R., Bayona Quiñónez, J., & Esparza Durán, M. (2014). Estrés laboral en el sector servicios. *Revista Lebre*, 351-366.
- Arias Gallegos, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 525-535.
- Borja-Sánchez, K., López-Fraga, P., & Lalama-Aguirre, J. (2017). Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de Planta Central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 509-518.
- Cifre, E., Vera, M., & Signani, F. (2016). Women and men at work: Analyzing Occupational Stress and Well-being from a gender perspective. *Revista puertorriqueña de psicología*, 173-191.
- Díaz-Corchuelo, A., Cerdón-Pozo, E., & Rubio-Herrera, R. (2015). Percepción de estrés en personal universitario. *Revistas Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 207-215.
- Durán, M. M. (Enero-Junio, 2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Escuela de ciencias de la Administración Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica*, 71-84.

- García Albuérne, M. Y., Pérez Nieto, M. Á., & Albacete Carreño, A. (2013). Diferencias en riesgos psicosociales y estrés percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y a la antigüedad. *Apuntes de Psicología*, 291-298.
- García-Morán, M. d., & Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Revista de psicología de la Universidad de Lima*, 11-30.
- Instituto Nacional de Estadística. (Junio de 2018). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el 9 de Abril de 2019, de Instituto Nacional de Estadística: https://www.ine.es/buscar/searchResults.do;jsessionid=833D8D3486DF8DA3275419C62EB7D35B.buscar01?searchType=DEF_SEARCH&tipoDocumento=&searchString=estr%E9s+laboral&SearchButton=Buscar
- Matabanchoy, S. M., Nataly Lasso, E., & Pantoja, M. A. (5 de Septiembre de 2017). *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas*. Recuperado el 14 de Marzo de 2019, de Revista Psicoespacios: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6090231>
- Molitor, S. W. (2010). Salud mental/corporal: Estrés en el trabajo. *American Psychological Association*, 1.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. *OIT*, 62.
- Organización Mundial de la Salud. (9 de Octubre de 2017). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 22 de Marzo de 2019, de OMS/ Salud Mental: https://www.who.int/mental_health/es/
- Sliskovic, A., & Maslic Sersic, D. (2011). Work stress among university teachers: gender and position differences. *Archivos de Higiene Industrial y Toxicología*, 62(4), 299-307.