

# ESTRÉS LABORAL Y SALUD MENTAL DE LOS COLABORADORES EN EL MUNDO ORGANIZACIONAL

Karen Valentina Lúligo Reina <sup>1</sup>

Fundación universitaria Católica Lumen Gentium  
Facultad de salud - Programa de psicología

## Resumen

Actualmente la salud mental es un tema que se ha hablado desde distintos campos, cabe mencionar que está desde tiempo atrás puede decirse se ha visto permeada por un olvido colectivo, sin tener en cuenta las grandes repercusiones que trae no solo para un ser individual sino para el contexto en el que este se desarrolla; en el sector industrial o del trabajo, la salud mental ha jugado un gran papel, las exigencias del día a día de la industria y las constantes demandas por la actualización y digitalización de los temas laborales han permeado de manera directa o indirecta la estructura psíquica de los individuos; se encuentra que quienes más carga laboral tienen o quienes no desempeñan un rol determinado tienden a sufrir más de estrés laboral y a largo plazo este podría convertirse en una patología sino se trata de manera adecuada, además, se acierta en la hipótesis de que la inteligencia emocional y el manejo de emociones suben o bajan el autocontrol de las mismas en situaciones estresantes.

**Palabras clave:** salud mental, estrés, estrés laboral, burnout, demanda laboral.

## Abstract

Currently mental health is a topic that has been spoken from different fields, it is worth mentioning that it has long been permeated by a collective forgetfulness, without taking into account the great repercussions that it brings not only for an individual being but for the context in which it is developed, in the industrial or work sector, mental health has played a great role, the day-to-day demands of the industry and the constant demands for updating and digitizing labor issues have directly permeated or indirect the psychic structure of individuals; It is found that those who have the most workload or those who do not play a certain role tend to suffer more from work stress and in the long term this could become a pathology if not treated, and it is also correct in the hypothesis that emotional intelligence and management Emotions raise or lower their self-control in stressful situations.

**Keywords:** mental health, stress, work stress, burnout, labor demand.

---

<sup>1</sup> Estudiante de la facultad de salud, programa de psicología. Este artículo se elabora como opción de grado para obtener el título de psicólogo de la Fundación universitaria Católica Lumen Gentium; en el marco de desarrollo de la modalidad Seminario de profundización “salud mental con enfoque psicosocial y derechos humanos”. Contacto: [karen.luligo01@unicatolica.edu.co](mailto:karen.luligo01@unicatolica.edu.co)

## 1. INTRODUCCIÓN

El campo laboral día a día se ve permeado por nuevos avances tecnológicos, científicos y físicos, no es raro escuchar decir que las grandes empresas luchan diario para ganar reconocimientos de calidad y normas que los acrediten y posicionan como unas de las mejores empresas en sus diferentes sectores correspondientes; la calidad del producto, servicios y resultados brindados por las grandes compañías son un gran determinante para el reconocimiento de las mismas.

Es aquí entonces donde el recurso humano entra a actuar y a ser uno de los entes más importantes para el sector de la industria, es el recurso humano en numerosas ocasiones quien lidia con demandas excesivas organizacionales y adicional con las exigencias de una industria que día a día se encuentra en constante cambio tecnológico.

¿Qué sucede con el recurso humano que invierte no solo el factor tiempo en las compañías, sino que parte de su desarrollo como ser individual, cuando se encuentra incorporado en estos lugares? No es extrañar que el cumplimiento de tareas organizacionales por parte del recurso humano, aunque por un lado puede traer

reconocimientos, recompensas y factores gratificantes, por otra parte, cuando estas exceden los límites pueden afectar la salud no solo física sino mental.

Desde tiempo atrás, las compañías en aras de cumplir con las normas de industrias saludables y amigables con su recurso humano, se han venido interesando en factores que afecten en la salud mental de los empleados y cómo prevenir este fenómeno, sin embargo, por temas de la misma índole (demandas laborales), está queda en segundo plano en muchas ocasiones; es aquí entonces donde nace la pregunta si tanto trabajo, exigencias, cargas y demandas excesivas están afectando la salud mental, y si estas están convirtiendo el estrés común del diario en un estrés patológico sin siquiera darse cuenta.

El estrés se puede identificar como un factor problema para la salud, esto basándose en el ejemplo de las organizaciones con demandas excesivas de tareas al colaborador, que al tiempo desencadenan patologías tanto físicas como mentales (Mestanza, 2013).

De acuerdo a la tabla de enfermedades profesionales expedida por el gobierno nacional de Colombia, se identifica como patologías causadas por el estrés laboral, los estados de ansiedad y depresión (Decreto 2566 de 2009); de esta manera, el

hecho de hablar de un estrés laboral convertido en patológico estaría afectando directamente factores físicos y mentales en los colaboradores.

Moreno y Báez (2010) refiere que “el estrés, como riesgo psicosocial ... es un estado de agotamiento del organismo que dificulta de forma importante las respuestas funcionales y adaptativas del organismo y la persona” (p.23).

Gran parte de los colaboradores diario se enfrentan con situaciones estresantes que pueden determinar a corto o largo plazo la salud física y mental de los mismos, es tarea de las organizaciones verificar y dar seguimiento a este tipo de problemáticas hoy en día tan padecidas; además los roles desempeñados por cada individuo en las organizaciones pueden ser detonantes o no de una posible patología derivada de temas laborales. Chiavenato (2001) menciona que la manera en cómo se conoce y reconoce el ser humano en su entorno de desarrollo se le llama la cognición humana, es aquí en donde se aprende el auto conocimiento y cómo se percibe el mundo; entonces se puede decir que quien no se encuentre ubicado en cuáles son sus funciones y cuál es el rol que cumplen en una organización, se puede ver afectado psíquicamente y conductualmente, ocasionando temas como estrés, ansiedad y hasta afecciones físicas.

En el 2013 una de las encuestas realizadas por Mintrabajo para la identificación de factores de riesgos laborales, arrojó como factores predominantes los riesgos ergonómicos y los psicosociales, es en este último donde se centra la vista de esta revisión, al menos entre el 20% y el 33% de los colaboradores manifestaron sentir un alto nivel de estrés (Mintrabajo, 2019).

Los resultados negativos que tiende a traer el estrés y en este caso el laboral no solo afecta de manera directa el recurso humano, también tienden a verse afectadas las organizaciones que no trabajan en aras del mejoramiento de esta situación, esto referente a la actualidad en la que se desarrollan las compañías (Duran, 2010).

Por otra parte, y teniendo en cuenta las afecciones que puede traer el estrés laboral a los colaboradores en cuanto a su salud mental, es importante reconocer que la salud mental pertenece a un estado de bienestar del sujeto, en donde este enfrenta el estrés diario que trae la interacción con su entorno, es de indispensable importancia entonces la promoción y prevención en esta (Posada, 2013).

Sin embargo, la salud mental no solo se reduce a la ausencia de un factor patológico, esta puede estar determinada por diferentes factores y el cumplimiento de los mismos, el desarrollo social, el

cumplimiento de metas, la economía, las relaciones entre iguales, entre otros, son los factores que pueden determinar la salud mental de los individuos, tener una mirada biopsicosocial de esta, puede ser un punto acertado para el cuidado de la misma (Mebarak, Castro, Salamanca y Quintero; 2009).

Son muchas las patologías que puede traer el padecimiento de un estrés laboral crónico en los colaboradores, sin embargo, el síndrome de “quemarse en el trabajo” ha sido uno de los más predominantes en el tema.

El síndrome de quemarse en el trabajo es una de las afecciones psicológicas comúnmente padecidas a causa de un estrés que sobrepasa los límites del bienestar, causando así un agotamiento excesivo, por tanto, dicho agotamiento puede resultar perjudicial para los colaboradores; además las actitudes negativas que se puedan percibir por partes externas e internas de la organización, y probablemente distintos factores tanto físicos como personales internos, estarían determinando esta situación (Morse, Salyers, Rollins, DeVita & Pfahler; 2012)

De esta manera entonces es necesario pensarse si el estrés laboral está llegando al punto de determinar la salud mental de los colaboradores. Así pues, sería ¿Es el estrés

laboral un determinante para la salud mental de los colaboradores? A lo que muy probablemente se acierte.

Esta investigación tiene como objetivo central, el llevar a cabo una revisión documental donde se pretende encontrar que tan determinante puede ser el estrés laboral para la salud mental de los colaboradores, y que trae consigo sobrepasar los límites hasta llegar a una patología; según los estudios realizados en torno al tema.

Las investigaciones sobre los fenómenos psicológicos en el contexto laboral organizacional, han venido tomando gran importancia a lo largo del tiempo, es propio de una organización exitosa el cumplimiento de diferentes lineamientos para salvaguardar la salud tanto física como mental de los colaboradores.

La prevención, promoción y también la educación e información del tema de salud mental en las organizaciones, es de vital importancia tanto para su entendimiento y como para su tratamiento en casos donde se presenten psicopatologías derivadas de factores laborales. El estrés laboral ha sido uno de los factores más comúnmente desarrollado con cronicidad en los colaboradores de pequeñas y grandes industrias, como lo plantearon los antecedentes y estudios realizados acerca de

estos dos factores, es de predominancia la presencia de estos en el mundo organizacional; de aquí entonces la importancia de seguir el camino de la investigación en el mundo organizacional relacionado con la salud mental de los individuos.

## 2. METODOLOGÍA

Es de importancia aclarar que la siguiente investigación corresponde a una revisión descriptiva de tipo documental; las revisiones documentales tienden a ser de gran beneficio para el lector y para los escritores, se alimentan los conocimientos, amplían las construcciones hipotéticas y además se alimenta el vocabulario (Gómez, 2016).

De esta manera lo que se ha hecho es elaborar un tipo de estado del arte, en el cual se pretenderá analizar una de las problemáticas más actuales en el mundo industrial pero ligado a la disciplina psicológica, así pues, este enmarcado en el campo del desarrollo psicológico de un individuo en el sector laboral, basado en como este y en específico es estrés laboral derivado de diferentes factores puede llegar a convertirse en un determinante de la salud mental de los colaboradores de una organización.

Para la realización de esta revisión documental se tomaron 39 artículos

publicados entre 2009 y 2020 en un principio y un artículo clave para la teoría del año 2001, de los cuales se descartaron 10 y los 30 restantes se utilizaron a lo largo de esta revisión. De esta manera al momento de iniciar la búsqueda bibliográfica, se utilizaron como palabras clave: salud mental, estrés, estrés laboral, burnout y demanda laboral.

Además, se utilizaron diferentes motores de búsqueda para la revisión, entre ellos: SciELO, Dialnet, Redalyc, y Google scholar.

**Tabla 1. Numero de resultados finales obtenidos por buscador.**

Tabla 1.	
SciELO	3 documentos
Dialnet	4 documentos
Redalyc	12 documentos
Google scholar	11 documentos

Autoría propia

Así pues, es de importancia mencionar también que la revisión de este estudio se realizará desde un enfoque o mirada psicosocial, esté entendido como un aspecto dirigido a solucionar problemáticas sociales, en busca de un cambio social (Alvis, 2009), y además desarrollada desde un campo de la psicología organizacional y

del trabajo, esto debido a que lo que se pretende es investigar sobre una problemática en la que se tiene relación, individuo entorno, específicamente en un contexto organizacional.

### 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El estrés es un padecimiento que diario puede afectar a los individuos en sus tareas cotidianas, no es de extrañar que día a día nos sintamos estresados en el trabajo, la casa y la escuela; sin embargo, qué sucede cuando este afecta fuertemente el bienestar.

El estrés al convertirse en crónico, repercute en la vida diaria de las personas afectando esferas físicas y mentales, además puede llegar a afectar relaciones básicas para el desarrollo de los individuos (Naranjo, 2009). Los individuos al presentar una serie de situaciones estresantes o una sola situación por un periodo considerado largo en el tiempo, pueden presentar un estrés crónico, este significado con signos y síntomas a nivel biológico y mental (López, Díaz, Cintra y Limonta, 2014).

Así pues, el estrés, aunque representa un estado en el individuo considerado como común en el desarrollo de su vida, cuando sobrepasa los límites de cada persona, puede llevar al borde del colapso las representaciones del mismo ser individual;

ahora bien ¿qué sucede cuando este estrés llega a los campos laborales?

El estrés laboral es concebido como un estado respuesta a las demandas recibidas del exterior, en este caso el mundo laboral, este puede actuar como una respuesta brusca tanto física como emocional a demandas que no van a la par con las capacidades individuales (Patlan, 2019). Las individualidades de cada colaborador pueden determinar o no la aparición de un estrés que dispare actividades fisiopatológicas, es por tal razón que en el mundo industrial este fenómeno debe y tiene gran relevancia (Díaz, 2011).

La individualidad del ser humano es un determinante muy marcado para las reacciones a factores estresantes, el estrés laboral de los individuos puede estar relacionado con la inteligencia emocional que estos posean, la inteligencia emocional es una habilidad de los individuos que se desarrolla en su ciclo vital, esta amarrada a diferentes factores; por un porcentaje alto de inteligencia emocional en el trabajo, se tiene como resultado un alto porcentaje de resistencia al estrés laboral y del mismo modo ocurre en el sentido opuesto, a menor inteligencia emocional, menos capacidad de resistencia o afrontamiento a factores estresantes en el campo laboral (Gabel, Peralta, Paiva y Aguirre; 2012).

Son muchos los factores asociados al padecimiento de estrés en el campo laboral, entre tanto, se encuentra que también lo relacionado con los cambios laborales y los contratos psicológicos del colaborador puede inferir en el clima organizacional y el padecimiento de estrés laboral, los contratos psicológicos entre colaborador-empleador al mantenerse estables, pueden evitar el padecimiento de estrés laboral, es así, que quien conciba estos contratos como estables podrá afrontar de mejor manera los cambios laborales que se presenten (García y Forero, 2017).

El padecer de estrés laboral dentro de una organización, puede estar ocasionado por factores considerados como negativos entre los grupos de trabajo y la relación con pares y directivos, una atmosfera de trabajo creada desde el propio interior de las organizaciones, tomado desde una mirada de buenas relaciones entre miembros se convierten en activos para el no padecimiento de estrés y al mismo tiempo los buenos resultados organizacionales (Arce y Silvia, 2012).

Sin embargo, el estrés es el causante de patologías que determinan capacidades de los individuos, lo que afecta focalmente también a las compañías, ya que se ve alterado los procesos de prestación de servicios y la calidad de los mismos; las afecciones en las capacidades de los

colaboradores se debe a problemas físicos, emocionales, cognitivos y conductuales, además, las jornadas laborales que exceden las capacidades psicofisiológicas de los colaboradores también afectan directamente el no padecimiento de estrés (Angulo, Bayona y Esparza; 2014).

El padecimiento de preocupación, enfermedad y/o sufrimiento en los individuos se puede ver como el resultado del factor estrés, desencadenando así, repercusiones psicopatológicas; las afecciones en el recurso humano a causa del estrés laboral afectan al mismo y a la organización, ya que a causa del estrés laboral se han presentado perdidas y la productividad se ve reducida (Cirera, Aparecida, Rueda y Ferraz; 2012).

Por otra parte, tenido en cuenta la perspectiva de género, para no caer en la trampa de la generalización al hablar de estrés laboral, cuando se habla por un lado, de las repercusiones en las mujeres, los acosos sexuales laborales y la no organización entre la vida laboral y las labores cotidianas del hogar, traen consecuencias en la estabilidad y salud mental como el estrés, ansiedad, depresión y demás; en los masculinos ocurre algo completamente diferentes, las causas de estrés laboral están ligadas a las extenuantes tareas y/o obligaciones, como lo es el horario que sobrepasa el límite de

las capacidades individuales (Cifre, Vera y Signani; 2015).

De esta manera se puede evidenciar como aspectos que involucran el estrés laboral derivado de diferentes factores puede ocasionar alteraciones directamente relacionada con la psique de los colaboradores. El estrés laboral, entonces depende de muchos factores tanto circunstanciales físicos como personales, pero de una u otra forma estaría mediando entre el padecer una afección a la salud mental o no. En aras de recalcar como este estrés laboral puede afectar directamente aspectos metales en el colaborador, se menciona que los efectos de situaciones adversas al trabajo, traería consigo afectaciones no solo físicas, sino que también efectos de depresión, ansiedad y alteraciones psiquiátricas menores (Vieco y Abello, 2014).

Sin embargo, al discutir sobre temas de estrés laboral se puede encontrar que las atribuciones al mismo suelen ser nocivas, pero, cuando este alcanza ciertos porcentajes puede tomar ese papel perjudicante. Así pues, además, el estrés laboral padecido en distintas áreas de la industria repercute en el desempeño de los colaboradores, no obstante, el tener claro cómo se presenta y en qué nivel el estrés laboral, será un punto clave. (Brito, Nava, Brito, N; Juárez & López. 2016).

Entre tanto, el estrés, se puede considerar como un padecimiento común entre las situaciones que trae el desarrollarse en una sociedad como en la que vive día a día, pero este como cualquier otro factor propio del ser humano al sobrepasar los límites del mismo ser, se convierte en un factor nocivo para la salud, por un lado, física de los individuos y por otro lado mental de los mismos.

Al indagar sobre lo que provoca este aspecto en el diario vivir de un individuo que se desarrolla en una organización, se encuentra entonces que este depende de diversos factores, ambientales, físicos, personales y emocionales, por un lado se tienen autores que determinan al estrés laboral como derivado de factores netamente físicos, los cuales repercuten en el factor biológico y psicológico pero que en su principio corresponden a funcionalidades exteriores y físicas, como por ejemplo relaciones con otros colaboradores, ambientes laborales adecuados, entre otros; y por otro lado se encuentra como los factores propios de las emocionalidades y capacidades del ser humano, determinan el padecimiento un estrés que se puede convertir en patológico. Es entonces importante la idea de concebir este fenómeno que aqueja al individuo en la organización, como un hecho importante y de atención; de acuerdo a los diferentes



resultados que se pudieron evidenciar, se puede apreciar como entonces el estrés laboral si determina directamente la vida de un colaborador y su salud mental.

No es lo mismo hablar del diario vivir de un empleado que se desarrolla en organizaciones saludables, como las que hoy día tienen gran impacto en la industria, que hablar de los colaboradores de organizaciones que sus demandas se pueden considerar excesivas y nocivas, que al mismo tiempo dan paso limitado y abierto a las afecciones psicológicas derivadas del estrés y en este caso el estrés desarrollado en un campo de industria o trabajo.

Los aspectos personales e individuales que se pueden tener en cuenta para la determinación del padecimiento de estrés, corresponden a un grupo propio de cada colaborador, por tanto y como se evidencio en los diferentes resultados de distintos autores aquí planteados, el estrés laboral, repercute en la psique de los individuos y determinan si se cuenta o no con un bienestar propio del ser.

De esta forma entonces, si sucede de esta manera, ¿Qué es la salud mental?, ¿cómo se relaciona con el trabajo y el campo de las organizaciones? La salud mental es concebida como un estado de bienestar en el ser humano en donde la ausencia de

patología la define, en Colombia dos de cada cinco personas padecen de patologías mentales, y estas no se distinguen entre raza, posición geografía o económica (Posada, 2013).

Así pues, ¿qué sucede entonces cuando ubicamos el termino de salud mental en el campo de las organizaciones, y la repercusión sobre los colaboradores de la misma? ¿Cómo se entendería entonces el bienestar de un colaborador en aras de sobreponer la salud mental sobre exigencias diarias por cumplir?

El bienestar en las organizaciones, y el bienestar del recurso humano de estas, depende en gran medida de la cultura y el clima organizacional que se edifique en las compañías, este es un factor de suma importancia para el desempeño propio de los individuos y la entrega grupal de los mismos; ser una organización generadora de espacios saludables, arrojará como resultados colaboradores física y mentalmente sanos (Castañeda, Betancourt, Salazar y Mora, 2017).

Los factores de riesgo psicosocial en cada organización pueden variar, sin embargo, también, están en gran medida relacionados con factores ambientales y propios de cada contexto y con la organización laboral que se le brinde a cada colaborador. (ver figura 1)

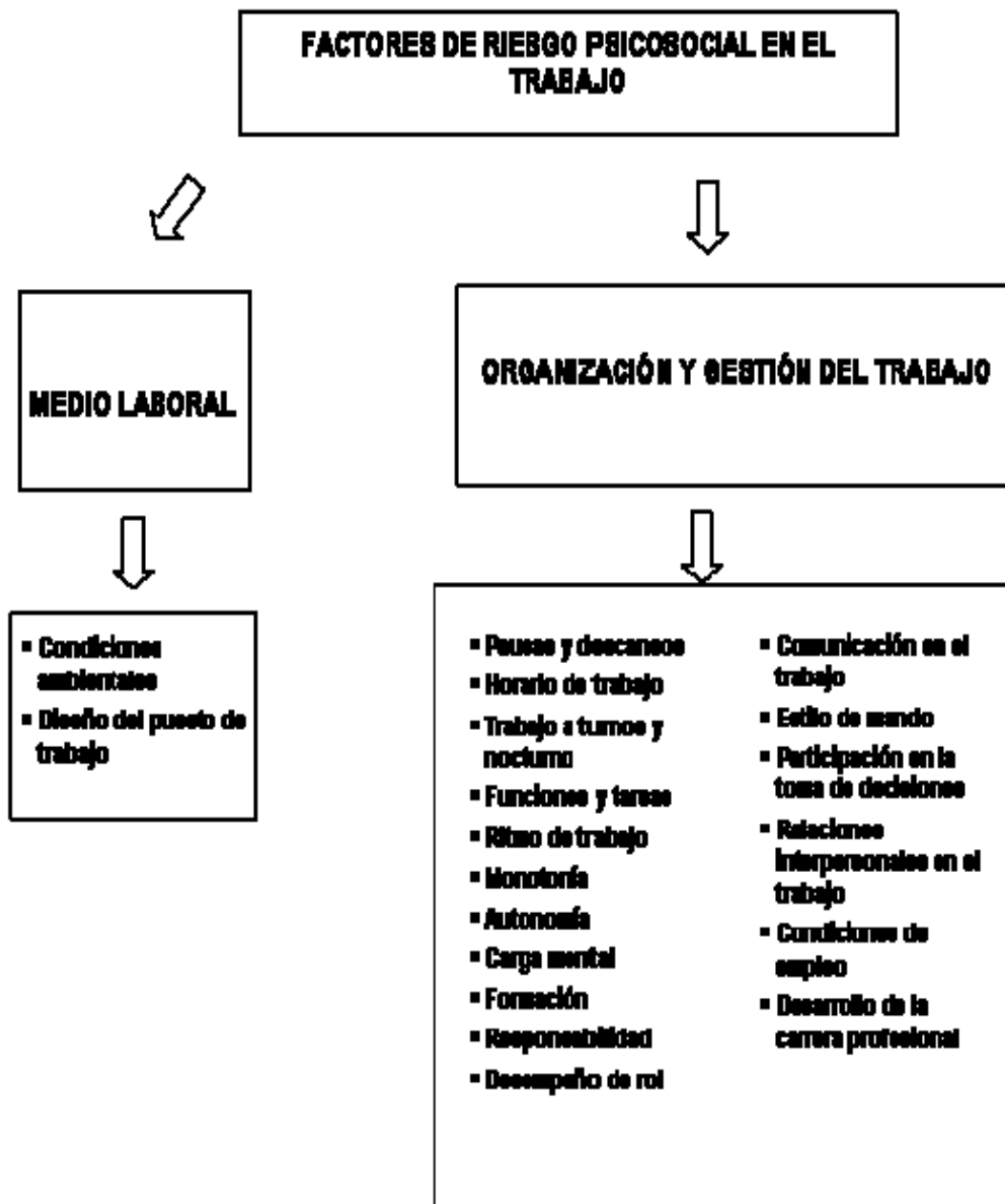


Figura 1. Taxonomía de riesgos psicosociales en el trabajo – Mansilla, 2012

Así pues, no obstante, decir que todas las organizaciones o industrias, están al pie de las buenas prácticas organizacionales contra padecimientos psicológicos, sería una utopía en un contexto donde los intereses pueden variar en aras de la economía.

Un estrés laboral que sobrepase los límites de las capacidades psicofisiológicas de los colaboradores, estaría representando un serio problema en la salud mental de los mismos, y esto sin siquiera ser de notoria atención para las industrias.

Las afectaciones a nivel psicológico en los colaboradores que padecen de un estrés laboral llevado a altos niveles, pueden representarse de diversas maneras, sin embargo, el síndrome de “quemarse en el trabajo” conocido como síndrome de Burnout, es uno de los padecimientos psicológicos que afectan la salud mental más comúnmente conocidos o desarrollados; se encuentran diferentes formas de definir el burnout, sin embargo, es claro que este se sitúa en el exceso de factores organizacionales concebidos como estresantes, los cuales “queman” al recurso humanos (Martínez, 2010).

Las exigencias de un mundo industrial que está en constante cambio tecnológico y metodológico, traen consigo que su recurso humano también se modifique u adapte, es

aquí entonces donde puede aparecer una afección psicológica derivada de estrés laboral por demandas, tal como lo es el síndrome de burnout (Marrau, 2009).

Este síndrome es considerado como un factor de riesgo organizacional, pues este puede ser portador de afecciones en la vida diaria del individuo y su salud mental; además corresponde a una respuesta inadecuada a porcentajes elevados de estrés convertido en crónico, y el cual en ocasiones puede llevar hasta al suicidio si no se trata manera de manera adecuada; el agotamiento, la desinhibición y la los bajos porcentajes de desempeño en el trabajo son característicos de este padecimiento (Saborío & Hidalgo, 2015).

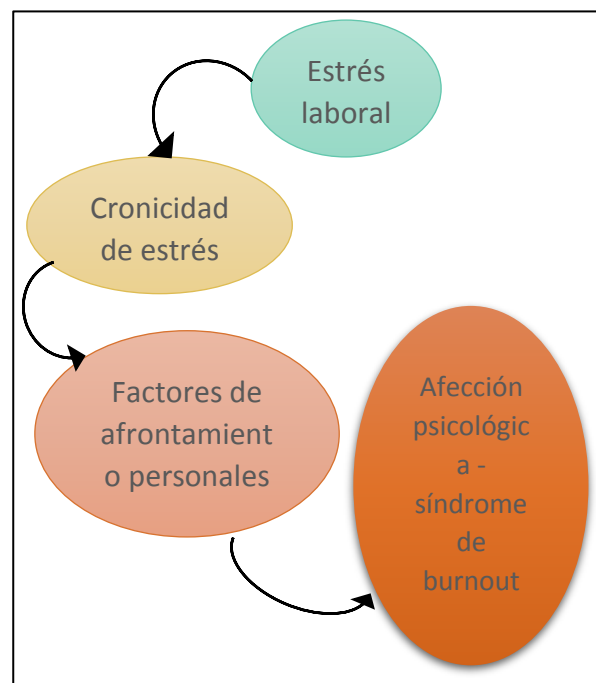


Figura 2. Fuente propia

Pero que sucede con el recurso humano que diario enfrenta exigencias, demandas y demás, consideradas como excesivas y nocivas para el bienestar mental de los mismo, ¿Por qué dejar que esto suceda? Se podría decir que el factor económico es uno de los principales retenedores de talento y además justificador de variables problemáticas, o simplemente también la naturalización del fenómeno.

Comúnmente predomina una fuerte tendencia encaminada a aceptar convivir en el entorno laboral bajo el sometimiento de estresores poco controlables, y al mismo tiempo recibir poca atención por parte de las compañías, reflejada en falta de recursos materiales e indiferencia hacia la parte humana y las cargas emocionales del diario de los colaboradores (Mercado y Gil, 2010).

Claro está, que también pueden existir diversas formas de afrontar este fenómeno, sin embargo, se debe tener especial énfasis en primero dar la importancia necesaria este.

Las herramientas necesarias para enfrentar este fenómeno varían según su contexto, sin embargo, los recursos psicológicos vistos desde la adaptación del ser humano, la resiliencia y el optimismo, se convertirán en una fuente significativa para el afrontamiento del estrés y además de

prevención para el no convertimiento del mismo en patológico (Yaniv, 2017).

Está claro que el estrés laboral se puede presentar en el ir y venir de los requerimientos organizaciones con los que convive diario un ser humano en su puesto de trabajo, sin embargo, cuando este pasa a ser un estrés patológico, más bien portero de afecciones psicológicas graves que se convierten en patologías, el tinte se torna un poco más denso y oscuro.

La salud mental ha sido quizá una de las disciplinas de estudio más importantes para comprender las afecciones en el desarrollo del ser humano, sin embargo, esta puede estar un poco olvidada en contextos donde los intereses centrales miran en aras de otros beneficios.

El mundo industrializado y tecnológicamente cambiante, ha traído consigo muchísimos beneficios tanto para las organizaciones como para los colaboradores; pero que sucede con la otra cara de la situación, que sucede con los contras de estos avances, directamente apuntados al recurso humano.

Como se puede apreciar, diferentes investigaciones afirman la hipótesis de que un exceso de estrés afecta directamente el bienestar no solo físico sino psicológico de los colaboradores, que de por medio se encuentra su salud mental y muchas veces

esta se ve directamente afectada por factores de riesgo laborales como lo es el estrés.

Un estrés crónico, entonces estaría determinando la salud mental de los colaboradores en el mundo organizacional, y quizá sea parte de responsabilidad de las organizaciones encaminadas a producir materia prima de calidad, pero manteniendo un recurso humano enfermo e infeliz.

#### 4. CONCLUSIONES

Para concluir podemos optar por la idea de que uno de los factores de riesgo laboral que más afectan al individuo en su desarrollo se denomina estrés laboral, el cual se puede definir como un estado de agotamiento mental y físico causado por las exigencias clamantes de un rendimiento superior al de las capacidades de cada colaborador.

La salud mental en las organizaciones día a día se ve sumergida en un olvido colectivo, pero a la vez está a la puerta de verse manchada por nocivos factores de riesgo laborales y psicosociales, el estrés laboral con cronicidad estaría entonces determinando el padecimiento de afecciones psicológicas y por tanto la salud mental de cientos de colaboradores que lo padecen.

Es claro y conviene anotar, que según lo anterior si este estrés se presenta de manera

incontrolable o crónico y si no se buscan mecanismos de afrontamiento propicios, puede llegar a convertirse en un padecimiento psicopatológico quizá y según lo revisado, determinante hasta para los pensamientos suicidas en los casos más extremos.

Se puede llegar a la conclusión además que, aunque los padecimientos psicológicos derivados del estrés laboral pueden diferenciarse en la variedad de los mismos; el síndrome de burnout es uno de los más comúnmente padecidos. El síndrome de burnout, se encontró, afecta directamente la significación de los colaboradores, sus emocionalidades y puede estar derivado de una forma incorrecta de afrontar fuertes niveles de estrés, hasta llegar al punto de sentir “quemarse en el trabajo”.

Por último, es claro entonces, que el estrés laboral si determina el desarrollo psicológico de los individuos, lo que afirma la hipótesis en un principio planteada; además queda claro que la intervención de las organizaciones en las diferentes problemáticas que aquejan al recurso humano puede determinar qué tan grave sea el padecimiento de factores de riesgo para la salud mental.

Es tiempo de poner de pie el respeto por la salud no solo física sino también mental de los colaboradores de industria, ya que es el

recurso humano uno de los entes que ayuda a edificar y mantener compañías perdurablemente exitosas.

## 5. RECOMENDACIONES

Como se pudo observar, el estrés laboral es una problemática actual, que aún tiene de frente un largo camino en la historia y en el tiempo, este fenómeno no es solo un hecho desarrollado en el campo organizacional y dejado en ese lugar, es una situación derivada de factores laborales pero que afecta directamente al individuo y a su bienestar tanto físico como psicológico.

En el campo de la disciplina psicológica es de vital importancia el tratamiento y sobre todo la prevención de problemáticas que afecten la psique de los individuos, estos como seres que se desarrollan en variedad de contextos sociales.

Como recomendaciones de esta investigación se anotarán 3 puntos clave:

- Es de vital importancia tener en cuenta que las investigaciones en aras de informar e indagar al mismo tiempo sobre un fenómeno como este, llevan consigo un camino de toparse con diferentes puntos de vista que al mismo tiempo podrían llegar a una misma conclusión, la idea es entonces tratar de determinar una problemática específica, que su investigación sea

de beneficio tanto para organizaciones como para colaboradores.

- Es de importancia que las organizaciones conciban las problemáticas de riesgos laborales como una realidad que puede afectar al recurso humano en cualquier momento, y además de ello trabaje en pro de la prevención de estos riesgos, generando una balanza entre demandas laborales vs capacidades humanas.
- Como recomendación dirigida al recurso humano, se propone que antes de ir al sitio de trabajo, se empiece por la organización y medición del tiempo, esto acompañado con repasar las tareas que se van a realizar diariamente. Además, durante la jornada laboral se deben planear las tareas y organizar el sitio de trabajo, para así tener un lugar más ordenado y saludable, En el cual se empiezan a desempeñar las actividades; se deben evitar totalmente las discusiones con otras personas, creando así un buen clima organizacional y además se recomienda trabajar en el autocuidado y el manejo de emociones.

## 6. REFERENCIAS

- Arce, A y Silvia, R. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo Revista Venezolana de Gerencia, vol. 17, núm. 60, octubre-diciembre, pp. 611-634 Universidad del Zulia Maracaibo. Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29024892005.pdf>
- Ángulo R., Bayona, J., & Esparza, M. (2014). Estrés laboral en el sector servicios. Revista Le Bret (6). Universidad Santo Tomás. pp. 351-366. ISSN 2145-5996. Bucaramanga, Colombia. Recuperado de: <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/LEBRET/article/view/1461/1159>
- Alvis, A. (junio, 2009). Aproximación teórica a la intervención psicosocial. Revista electrónica de psicología social, ISSN 1692-0945, No 17, p. 4. Recuperado de: <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/189/178>
- Brito, J. F; Nava Gómez, M. E; Brito Nava, S; Juárez, G. A; & López, M. (2016). Estrés percibido y desempeño laboral en enfermeras: un análisis estructural. RV MEX SAL TRAB 2016; 7-8(17-18): 10-17. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Arturo\\_Juarez\\_Garcia/publication/309354295\\_Estres\\_percibido\\_y\\_desempeno\\_laboral\\_en\\_enfermeras\\_un\\_analisis\\_estructural/links/582c97f08aef19cb8104158/Estres-](https://www.researchgate.net/profile/Arturo_Juarez_Garcia/publication/309354295_Estres_percibido_y_desempeno_laboral_en_enfermeras_un_analisis_estructural/links/582c97f08aef19cb8104158/Estres-percibido-y-desempeno-laboral-en-enfermeras-un-analisis-estructural.pdf)
- [percibido-y-desempeno-laboral-en-enfermeras-un-analisis-estructural.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Arturo_Juarez_Garcia/publication/309354295_Estres_percibido_y_desempeno_laboral_en_enfermeras_un_analisis_estructural/links/582c97f08aef19cb8104158/Estres-percibido-y-desempeno-laboral-en-enfermeras-un-analisis-estructural.pdf)
- Castañeda, H. Y; Betancourt, J; Salazar, J. N; y Mora, M. A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Revista electrónica Psyconex, Vol. 9 N. 14-2017-ISSN 2145-437X. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Chiavenato, A. (2001). Administración de recursos humanos, ISBM: 958.41.0037.8. 5ta edición. Colombia: editorial Nomos. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Cirera, O. Y; Aparecida, D. E; Rueda, E. S. V; y Ferraz, F. O. (2012). IMPACTO DE LOS ESTRESORES LABORALES EN LOS PROFESIONALES Y EN LAS ORGANIZACIONES ANÁLISIS DE INVESTIGACIONES PUBLICADAS, Invenio, vol. 15, núm. 29, pp. 67-80. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>
- Cifre, E; Vera, M & Signani, F. (2015). Women and men at work: analyzing occupational stress and wellbeing from a gender perspective. Revista Puertorriqueña de Psicología, vol. 26, núm. 2, pp. 172-191 Asociación de Psicología de Puerto Rico San Juan, Puerto Rico. Recuperado de:

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5891769>
- Díaz, N. D. L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial, vol. 2, Rev CES Salud Pública; 2(1): 80-84. Recuperado de: <file:///C:/Users/maruiz/Downloads/Dialnet-EstresLaboralYSusFactoresDeRiesgoPsicosocial-3677229.pdf>
- Durán, M. M. (enero-junio, 2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral, revista nacional de administración, 1 (1) :71-84. Costa Rica. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>
- Gómez, R. D. T. (2016). Revisión documental, una herramienta para el mejoramiento de las competencias de lectura y escritura en estudiantes universitarios, revista Chaquiñan, N° 1, (46-56), ISSN 2550-6722, Colombia. Recuperado de: <file:///C:/Users/maruiz/Downloads/Dialnet-RevisionDocumentalUnaHerramientaParaElMejoramientonaParaElMejoramientona-6294862.pdf>
- Gabel, S. R; Peralta, R. V; Paiva, L. R. A; Aguirre, H. G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales Revista Venezolana de Gerencia, vol. 17, núm. 58, abril-junio, pp. 271-290. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29023348005>
- García, R. M, y Forero, A. C. (2017). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional, ISSN: 1794-9998 / Vol. 14, universidad católica de Colombia, Colombia. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v14n1/1794-9998-dpp-14-01-00149.pdf>
- Morse, G; Salyers, M. P; Rollins, A. L; DeVita, M. M & Pfahler, C. (2012). Burnout in Mental Health Services: A Review of the Problem and Its Remediation. Springer Science Business Media, Adm Policy Ment Health, 39:341–352. DOI 10.1007/s10488-011-0352-1. Recuperado de: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10488-011-0352-1.pdf>
- Mercado, S. P; Gil, M. P. (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación), INNOVAR, revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 20, núm. 38, pp. 161-174. Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81819024014.pdf>
- Mestanza, S. M. (2013). Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Asociación de Mujeres en Acción (AMA), (tesis de pregrado publicada). Universidad nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream>



- [m/handle/UNITRU/2860/malca\\_sarita.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004)
- Mintrabajo. (2019). Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo y el sector público, Colombia. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>
- Marrau, M. C. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. Fundamentos en Humanidades, vol. X, núm. 19, pp. 167-177, Universidad Nacional de San Luis San Luis, Argentina. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/184/18411965010.pdf>
- Mansilla, F. (2012). Taxonomía de riesgos psicosociales en el trabajo. (Figura). Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/06a4/68b726e1971e15fa64e27489cf7a80dfd77f.pdf>
- Moreno y Báez. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad autónoma de Madrid. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Bernardo\\_Moreno-Jimenez/publication/236151656\\_factores\\_y\\_riesgos\\_psicosociales\\_for\\_mas\\_consecuencias\\_INSHT/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_for_mas_consecuencias_INSHT/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf)
- Martínez, P. A. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN Vivat Academia, núm. 112, septiembre, pp. 42-80 Universidad Complutense de Madrid. España. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Mebarak, M; Castro, A; Salamanca, M. D. P; Quintero, M. F. (2009). SALUD MENTAL: UN ABORDAJE DESDE LA PERSPECTIVA ACTUAL DE LA PSICOLOGÍA DE LA SALUD, Psicología desde el Caribe, núm. 23, enero-julio, pp. 83-112. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21311917006.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2009). Decreto 2566 de Julio de 2009, por la cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales. República de Colombia, Bogotá: El Ministerio. Recuperado de: [https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013\\_html/Noymas/Decreto\\_2566\\_2009.pdf](https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Noymas/Decreto_2566_2009.pdf)
- Naranjo, P. M. (2009). UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO Educación, vol. 33, núm. 2, pp. 171-190 Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- López, S. Y; Díaz, B. Y; Cintra, H. Y; Limonta, R. R. (2014). Estrés, el “gran depredador”, Revista Información Científica, vol. 84, núm. 2, pp. 375-384. Cuba, universidad de Ciencias Médicas

- de Guantánamo Guantánamo.  
Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551757261019>
- Platan, P. J. (2019). ¿Qué es estrés laboral y cómo medirlo?, Vol. 35 (1). Art de revisión. Ciudad de México.  
Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Posada, J. A. (2013). La salud mental en Colombia Biomédica, vol. 33, núm. 4, pp. 497-498, Colombia: Instituto Nacional de Salud Bogotá.  
Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84329152001>
- Posada, J. A. (2013). La salud mental en Colombia Biomédica, vol. 33, núm. 4, pp. 497-498, Colombia: Instituto Nacional de Salud Bogotá.  
Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84329152001>
- Saborío, M. L & Hidalgo, M. F. (2015). Síndrome de burnout, medicina legal de Costa Rica, Vol. 32 (1), ISSN 1409-0015. Asociación Costarricense de Medicina Legal y Disciplinas Afines, Costa Rica.  
Recuperado de:  
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Vieco, G. G. F y Abello. L. R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. Recuperado de:  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/5544/9131>
- Yaniv, E. R. (2017). Psychological Resources and Strategies to Cope with Stress at Work International Journal of Psychological Research, vol. 10, núm. 2, pp. 7-14. Universidad de San Buenaventura Medellín, Colombia. Recuperate:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299052071002>