

Revisión Panorámica De La Literatura Del Estrés Laboral Y Su Influencia En La Satisfacción En El Trabajo

Monografía para optar por el título de Psicólogo

Autor: Daisy Virginia Olaya Medina
ID: 842868

Autor: Lida Janneth Mancipe Estupiñán
ID: 840626

Director
Juan Carlos Valderrama Cárdenas

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO
Rectoría Bogotá, Facultad de
Ciencias Humanas y Sociales
Programa de Psicología modalidad Distancia

Bogotá, noviembre de 2024

Resumen

Antecedentes: El presente trabajo es una Revisión Panorámica de la literatura, en la cual se pretende identificar diferentes factores que interfieren en el desempeño laboral de un trabajador y la afectación física y psicológica que se tiene dentro de la empresa. Es importante reconocer que la satisfacción laboral se puede interpretar como una ganancia en la que se favorece tanto el empleado como empleador en la proyección de sus metas y objetivos empresariales y personales.

El estrés, de acuerdo con Félix García & Mercado (2018), puede causarse por altas cargas laborales, requerimientos a última hora, por la precisión y la urgencia de la entrega de lo solicitado, despidos masivos y diferentes situaciones que alteran su estabilidad física y psicológica dentro de un entorno laboral. Todo esto puede verse reflejado según la cultura de la organización, por lo que es importante que los trabajadores identifiquen en su entorno laboral cuáles son los posibles estresores físicos y mentales que pueden presentarse y que contribuyen a la propagación o aumento de síntomas que se generan por el estrés.

Métodos: La búsqueda que se realizó fue por medio de una Base de Datos seleccionada, llamada Scopus, las palabras claves para la búsqueda de estos documentos de la investigación fueron “Stress and “Job satisfaction”, “estrés y satisfacción laboral” y la última búsqueda se realizó en el mes de julio del 2024.

Esta investigación fue realizada mediante criterios de inclusión tales como estrés y satisfacción laboral en los últimos cinco (5) años y de exclusión como sectores específicos como de la salud, policía, adultos mayores, colegios y universidades. De igual manera artículos de metaanálisis, de Pandemia Covid 19, placer sexual, trabajo remoto Vrs. Trabajo en oficina y ejercicio físico.

Resultados: Dentro del número total de estudios incluidos se establecen 10, que han sido divididos en tres (3) grupos, estableciendo una relación entre ellos, así: En el primer grupo,

estudios que relacionan el estrés y la satisfacción laboral, en estos resultados se destaca, como el estrés afecta negativamente la satisfacción laboral en diferentes contextos y, además, cuando los empleados se sienten parte integral de la empresa, experimentan un mayor sentido de pertenencia. Esta identificación puede fomentar un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sienten valorados y respaldados por la organización. En el segundo grupo se encuentran los factores que intervienen en la satisfacción laboral, en donde la ética juega un papel importante dentro de elementos que se vinculan al proceso laboral, puesto que están estrechamente interconectados, debido a que puede reducirse el estrés, mejorar la satisfacción de los empleados y fomentar su identificación con la empresa. En el tercer grupo se mencionan las condiciones que producen estrés en los ambientes laborales, en donde todo lo que rodea al trabajador afecta en pro o en contra de las actividades que se desarrollan en el lugar de trabajo.

De acuerdo con las investigaciones con relación al estudio, se encontraron como variables emergentes entornos laborales, organizaciones, efectos mediadores, tenacidad, perseverancia, mentalidad de crecimiento, autocuidado, resiliencia profesional, clima de seguridad social y comparación de niveles, que apoyan significativamente el estudio de la investigación.

Discusión: Verificando las limitaciones de la evidencia se puede encontrar que en todos los estudios se toma en cuenta población de unas características específicas y no población de diferentes contextos laborales para la misma investigación, relacionados así: El primer artículo hace énfasis en los efectos mediadores entre el trabajo y la vida personal, y el tiempo libre y la satisfacción. El segundo artículo evidencia las asociaciones de la ética laboral con la tenacidad, y la ética laboral con la perseverancia en respuesta a la insatisfacción laboral. El tercer artículo examina la mentalidad de crecimiento y la satisfacción con la vida y el trabajo. En el cuarto artículo se referencia la contribución de la ciencia y práctica en procesos estresantes al cambiar las tareas. En el quinto artículo se hace mención del autocuidado como prevención del estrés traumático secundario, siendo pocas las investigaciones al respecto.

El sexto artículo examina las evaluaciones entre factores estresantes y las tensiones psicológicas. Los resultados de las organizaciones posteriores. En el séptimo artículo se mencionan las contribuciones del clima de seguridad social (PSC). El octavo artículo tiene como objetivo el efecto moderador de nivel de identificación organizacional correspondientes al rol que desempeña. El noveno artículo examina la resiliencia profesional con relación a la satisfacción que se tiene con la vida. Y, para terminar, el décimo artículo compara los niveles de satisfacción y satisfacción laboral de los empleados.

Palabras clave: Estrés, estrés laboral, Satisfacción laboral y Organizaciones.

Abstract

Background: This paper is a Panoramic Review that aims to identify different factors that interfere with a worker's job performance and the physical and psychological impact that occurs within the company. It is important to recognize that job satisfaction can be interpreted as a gain that benefits both the employee and the employer in the projection of their business and personal goals and objectives.

Stress, according to Félix García & Mercado (2018), can be caused by high workloads, last-minute requests, the precision and urgency of the delivery of what is requested, mass layoffs and different situations that interferes their physical and psychological stability within a work environment. All of this can be reflected according to the culture of the organization, so it is important that workers identify in their work environment what are the possible physical and mental stressors that may occur and that contribute to the spread or increase of symptoms generated by stress.

Methods: The search was carried out through a selected database called Scopus, the keywords for the search for these research documents were “Stress and “Job satisfaction”, “stress and job satisfaction” and the last search was performed in July 2024.

This research was developed using inclusion criteria such as stress and job satisfaction in the last five (5) years and exclusion criteria such as specific sectors such as health, police, seniors, schools and universities. Likewise, meta-analysis articles on the Covid 19 Pandemic, sexual pleasure, remote work vs. office work and physical exercise.

Results: Within the total number of studies included, 10 are established, which have been divided into three (3) groups, establishing a relationship among them, as follows: In the first group, studies that relate stress and job satisfaction, these results highlight how stress negatively affects job satisfaction in different contexts and, in addition, when employees feel an integral part of the company, they experience a greater sense of belonging.

This identification can foster a positive work environment, where employees feel valued and supported by the organization. In the second group are the factors that affect job satisfaction, where ethics plays an important role within elements that are linked to the work

process, since they are closely interconnected, because they can reduce stress, improve employee satisfaction and promote their identification with the company. In the third group, the conditions that produce stress in work environments are mentioned, where everything that surrounds the worker affects for or against the activities that are developed in the workplace.

According to the research related to the study, emerging variables were found such as work environments, organizations, mediating effects, tenacity, perseverance, growth mentality, self-care, professional resilience, social security climate and comparison of levels, which significantly support the study of the research.

Discussion: Checking the limitations of the evidence, it can be found that in all the studies, a population with specific characteristics is taken into account and not a population from different work contexts for the same research, related as follows: The first article emphasizes the mediating effects between work and personal life, and free time and satisfaction. The second article shows the associations of work ethic with tenacity, and work ethic with perseverance in response to job dissatisfaction. The third article examines the growth mindset and satisfaction with life and work. The fourth article refers to the contribution of science and practice in stressful processes when changing tasks. The fifth article mentions self-care as prevention of secondary traumatic stress, with little research on the subject.

The sixth article examines the evaluations between stressors and psychological tensions Vrs. The results of subsequent organizations. The seventh article mentions the contributions of the social security climate (PSC). The eighth article aims at the moderating effect of the level of organizational identification corresponding to the role played. The ninth article examines professional resilience in relation to life satisfaction. And finally, the tenth article compares the levels of satisfaction and job satisfaction of employees.

Keywords: Stress, job stress, Job satisfaction and Organization

Contenido

Resumen	2
Abstract	5
Índice de Tablas	8
Índice de Figuras	8
Introducción	9
Planteamiento del problema	12
Justificación	14
Antecedentes teóricos:	16
Objetivos:	21
Diseño Metodológico	22
Metodología:.....	24
Tabla 1	25
Técnicas de recolección de información	25
.....	25
Técnicas de análisis de información	27
Resultados y análisis	28
Tabla 2	30
Estudios incluidos en la revisión parte - 1.....	30
Tabla 3	31
Estudios incluidos en la revisión parte - 2.....	31
Tabla 4	32
Estudios que relacionan estrés y satisfacción laboral	32
Tabla 5	34
Factores que intervienen en la satisfacción laboral	34
Tabla 6	35
Condiciones que producen estrés en los ambientes laborales	35
Figura 1	36
Países de origen de la investigación.....	36
Figura 2	37
Población objeto de estudio.....	37



Conclusiones	38
Referencias	41

Índice de Tablas

Tabla 1	25
Tabla 2	30
Tabla 3	31
Tabla 4	32
Tabla 5	34
Tabla 6	35

Índice de Figuras

Figura 1	36
Figura 2	37

Introducción

El mundo laboral cada vez exige mayor rendimiento y productividad y esto origina que las dinámicas laborales también hayan cambiado, generando en las organizaciones importantes modelos de transformación frente a la identificación de recursos internos y externos que ayuden a solidificar las personas dentro de una compañía.

Teniendo en cuenta lo anterior, la investigación menciona la calidad de vida dentro del ámbito laboral, esto sin dejar de lado todos los entornos en los que se desenvuelve una persona que trabaja en cualquier organización; entornos tales como familia, sociedad, grupos sociales y escolares, proporcionando unas actividades y situaciones totalmente diferentes de manera individual que afectan la convivencia y el hacer parte de una comunidad laboral. Esta problemática lleva a la pregunta ¿Cómo afecta el estrés en el ámbito organizacional la satisfacción laboral en el trabajo?, lo cual se refleja dentro de las diferentes dimensiones por donde se ve inmerso el trabajador.

Con base en lo anterior y desde una Revisión Panorámica de la literatura, se pretende identificar los diferentes factores que afectan al trabajador en su desempeño laboral y el impacto que este tiene en la empresa, promoviendo así que las dos partes sean conscientes de la afectación física y psicológica dentro del ambiente laboral que puede también repercutir en las diferentes áreas de ajuste. Es por eso, por lo que se puede determinar que la satisfacción laboral es un pilar importante que conlleva a una ganancia mutua que favorece tanto al empleado como al empleador en la proyección de sus metas y objetivos empresariales.

Complementando lo dicho, los autores se han interesado en realizar estas investigaciones teniendo en cuenta diferentes tipos de variables emergentes, las cuales contribuyen en la identificación del estrés visto desde una mirada organizacional en la cual a partir de una misma misión “el trabajo”, se pueden determinar diferentes puntos que intervienen en el proceso teniendo en cuenta los aspectos propios del trabajador, las diferentes empresas y sus actividades económicas, la influencia de los elementos que intervienen en la productividad y el ejercicio dependiendo de su función dentro de una compañía y así mismo

las afectaciones propias como la familia, estudio y en sí su rol social como fuentes importantes que afectan significativamente el quehacer diario de cada persona que labora.

Así mismo, la investigación se realiza a partir de un interés propio basado en experiencias reales que se han evidenciado en entornos organizacionales, donde no todas las empresas tienen presente la importancia del cuidado por el empleado, pues esto contribuye al rendimiento, satisfacción y manejo del estrés. Una de las estrategias que se puede mencionar, es realizar evaluaciones periódicas que determinan la satisfacción del empleado dentro de la empresa, con el fin de generar herramientas que aporten al cambio para el bienestar laboral. Dentro de este proceso es importante mencionar que el realizar capacitaciones periódicamente aporta un beneficio mutuo, en donde se proyecta una buena comunicación frente a lo que se quiere y lo que se espera por parte del empleado y empleador, cumpliendo una retribución mutua, puesto que el empleado se capacita, aprende y encuentra su objetivo dentro de la empresa y esta última adquiere personal con conocimientos de su cargo, el cual proporcionará un mejor desempeño y rendimiento dentro del mismo.

Por otro lado, al no tener en cuenta la importancia del empleado dentro de una organización y su responsabilidad dentro de la misma, se puede decir que se aporta a que el estrés genere agotamiento, desmotivación y bajo rendimiento, lo cual disminuye la satisfacción de los empleados, la calidad laboral y el desempeño deseado. Cuando una organización no valora adecuadamente la importancia del empleado, no solo se afecta su productividad, sino también su bienestar general. El estrés generado por una carga de trabajo mal gestionada o la falta de reconocimiento puede desencadenar una serie de consecuencias negativas que impactan en la calidad de vida del trabajador.

El agotamiento físico y mental, a menudo consecuencia de la desmotivación y el bajo rendimiento, reduce la satisfacción laboral y afecta la salud emocional y física del empleado. Esto, a su vez, puede llevar a un círculo vicioso donde la disminución de la motivación y el aumento del estrés disminuyen la calidad de vida laboral, afectando incluso su vida personal. Por lo tanto, es crucial que las empresas promuevan un ambiente de trabajo que valore y apoye

a sus empleados, brindando recursos para su desarrollo y bienestar, con el fin de mejorar tanto la calidad de vida dentro de la organización como su rendimiento y satisfacción a largo plazo.

Finalmente se puede decir que, el ambiente laboral es tan amplio que son muchos los elementos que interfieren dentro de su campo, que la ética y los valores apoyan o afectan en los empleados, puesto que quienes están bajo altos niveles de estrés pueden sentirse menos motivados a actuar de manera ética, ya que su principal enfoque será simplemente lidiar con la presión, lo que puede resultar en decisiones que priorizan el alivio inmediato sobre el cumplimiento de los valores organizacionales.

Planteamiento del problema

Según Bustamante y Munera (2021), el estrés es la respuesta de la mente y el cuerpo a un evento determinado y provoca la sensación de duda sobre la propia capacidad para actuar con respecto al evento reciente. Actualmente y debido a la variedad de estresores internos y externos de los individuos, en los ambientes laborales se provoca un desequilibrio en la cotidianidad del trabajo, produciendo un entorno amenazante que desborda y expone la insatisfacción laboral a partir de la exposición al peligro del bienestar que afecta a todo trabajador de una empresa (Castaño & León 2010).

Debido a los altos niveles que se evidencian hoy en día en la población laboral, se pretende encontrar diferentes detonantes que generan el estrés dentro de una organización en los variados roles que se llevan en ellas, por lo cual es importante conocer las afectaciones físicas, psicológicas y emocionales a las que se ve expuesto un trabajador diariamente cuando no está capacitado, cuando no cuenta con las herramientas apropiadas, cuando lo cambian de rol o cuando no es motivado salarialmente, en horarios o en su salario emocional, pues hay empresas que no tienen en cuenta estos factores y minimizan el sentir o el pensar de sus colaboradores.

De acuerdo con lo anterior y desde una mirada organizacional, se puede decir que, en una empresa, un empleado no es valorado, se presentan factores laborales que afectan no solo el bienestar de los trabajadores, sino también su desempeño. A falta de un buen ambiente laboral y de la claridad de sus políticas, los empleados podrían aumentar su estrés y agotamiento, lo cual afecta directamente la calidad de vida de los empleados.

Desde una mirada de cada individuo, el estrés, la desmotivación y el agotamiento personal, son consecuencias que se derivan de la falta de reconocimiento y apoyo por parte de los superiores o líderes, lo cual conlleva a una insatisfacción laboral, que se evidencia tanto dentro como fuera del ámbito laboral, ya que la carga emocional y física influye negativamente en su salud mental y emocional.

Y contemplando desde una mirada directa del empleado, sus funciones, la sobrecarga de responsabilidades y la falta de claridad dentro de su rol empresarial, se puede generar un impacto visible con un bajo rendimiento, lo que puede aumentar la frustración y el estrés en el trabajador. Esto no solo afecta en la calidad de las tareas realizadas, sino que también disminuye la motivación, en su productividad dentro de la empresa.

Lo anterior puede reflejarse en las afectaciones físicas o psicológicas en la salud de las personas por un agente nocivo que es el estrés y provoca un desajuste entre el individuo, su puesto de trabajo y la empresa para la cual trabaja. A partir de una revisión panorámica de la literatura, todo lo anterior permite reflexionar frente a la pregunta ¿Cómo afecta el estrés en el ámbito organizacional la satisfacción laboral en el trabajo?

Justificación

El trabajo y el ambiente laboral son importantes dentro de la productividad de los empleados de una empresa, puesto que para un rendimiento óptimo, el desempeño adecuado se evalúa dentro de diferentes aspectos que rodean a los colaboradores de la compañía al establecer un ambiente agradable, adecuado y armonioso que solidifique las diferentes necesidades que una persona tiene, haciendo parte de su entorno personal, social, laboral y todo aquel en el que se desempeñe, generando un ambiente, tanto físico como psicológico que aporte a su bienestar, brindándole entornos seguros y saludables para su desempeño, pues están emocionalmente equilibrados.

La Revisión Panorámica de la literatura se enfocó en el estudio del estrés y la satisfacción laboral, dos variables que en la actualidad han tomado mayor interés en el ámbito organizacional, debido a varios factores físicos, emocionales y psicológicos que influyen en la forma en la que los trabajadores realizan sus labores diarias y los impactos positivos o negativos que pueden presentar.

Para iniciar se tuvo en cuenta dos conceptos, La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés, cómo cualquier tipo de cambio que provoca agotamiento físico, emocional o psicológico. Según la OMS, se trata de una respuesta natural del cuerpo humano ante situaciones que requieren una acción rápida. Según Salazar & Ospina (2019) la satisfacción laboral es un “impacto en la salud mental y en las relaciones entre el trabajo y la familia, con una preocupación creciente por el desarrollo personal del individuo, en un contexto de educación a lo largo de la vida” (Pág.4).

Es por esto por lo que esta Revisión Panorámica de la literatura, tiene como objetivo ahondar en estas dos variables con base en investigaciones, que reflejan la importancia del cuidado del estrés, las posibles consecuencias físicas, emocionales y psicológicas y los beneficios tales como salud mental y bienestar emocional permanente, satisfacción y probabilidades altas de mantenerse en la misma empresa, favorable clima laboral, facilidad en la toma de decisiones que no se ve influenciado por momentos de desesperación y agobio, mayor productividad y mejores relaciones sociales dentro y fuera de la compañía para la cual

trabaja. Seguido a esto se destaca que, al disminuir la carga emocional y física en sus trabajadores, aumenta la satisfacción laboral, obteniendo resultados positivos que se evidencian en el bajo índice de ausentismos, baja rotación laboral y empleados más comprometidos dentro de su organización. Dentro de esta afirmación es importante, identificar que, según Enríquez, E. (2024), “Desde la Psicología social-Organizacional, el trabajo es una forma de realización personal, que produce resultados favorables tanto para la persona como para la empresa para la cual trabaja. Un estado de salud mental incluye los procesos psicológicos como atención, percepción y memoria y los procesos superiores como pensamiento, lenguaje y aprendizaje”; por lo anterior, la salud mental se ve reflejada en la satisfacción interior, demostrado en el desempeño e inteligencia para el trabajo, reasignando productos de valor para mejorar su vida colectiva, en este caso en el ámbito laboral.

De acuerdo con Kondratowicz y Godlewska-Werner (2023), “Dado el estrés que sentimos, parece importante concentrarse en identificar recursos internos que ayuden a los empleados a enfrentar los problemas del mundo moderno y funcionar mejor en él. El individuo cuenta con dos tipos de recursos internos: la manera de abordar los éxitos y los fracasos (mentalidad de crecimiento) y la autoeficacia, y su influencia en la satisfacción con la vida y el trabajo.”.

De lo anterior, es importante realizar esta investigación porque Kondratowicz y Godlewska-Werner (2023), nos encontramos en un mundo laboral que cada vez nos exige mayor productividad y rendimiento, debido a que hay gran cantidad de demanda y poca oferta en el contexto organizacional, por ende, es interesante determinar el impacto del estrés y la satisfacción laboral como ese equilibrio que una organización debe tener en cuenta para cuidar a sus trabajadores, ya que son ellos el capital humano de toda empresa y quienes permiten el cumplimiento de los objetivos y metas que ayudarán a mantenerse en un mercado laboral y crecer su capital.

Por eso cuando el ausentismo laboral es ilegal, es decir, no se justifica con lógica razonable justificada, incurre en un incumplimiento contractual, pero es importante verificar las causas por las que no se asiste al trabajo, pues varios casos se ajustan al no querer ir a trabajar. Así mismo, según el Código sustantivo del Trabajo en el numeral 4, artículo 60 menciona “está

prohibido a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador”.

Antecedentes teóricos:

De acuerdo con Félix, García & Mercado (2018) se realiza una conceptualización del estrés laboral con base en varios autores que se han interesado en el estudio de este tema.

Hipócrates “hacía referencia al estrés cuando hablaba de adversidad, aflicción, experiencias negativas y sufrimiento, debido a que estas son experiencias negativas y de sufrimiento, donde se presenta acumulamiento de energía”. (Pág.34).

Autores como Corredor y Monroy (2009), “consideran al estrés como un esfuerzo que genera agotamiento para restablecer un equilibrio perdido, debido a la percepción del evento por parte del sujeto como algo amenazante que va a imposibilitarlo para observar un futuro, siendo un fenómeno adaptativo que contribuye a la supervivencia.” (Pág.34)

De acuerdo con el Modelo Transaccional del Estrés de Lazarus y Folkman (1984) “es considerado un modelo cognitivo sobre el estrés y el afrontamiento que ha ejercido una notable influencia, debido a que este modelo estudia las divergencias entre la perspectiva de la persona y el entorno, así como el desequilibrio ocasionado, principalmente, por estresores que tienden a influir interactivamente con la persona.” (Pág.39). Es importante interpretar el estrés como una amenaza, en cuanto el estrés se puede centrar en la emoción o en el problema que, junto con el ambiente, permite experimentar diferentes reacciones. También, el nivel alto y constante puede desencadenar algunas enfermedades o trastornos; la pérdida puede ser una amenaza para el estrés porque a raíz de este, se producen emociones negativas que también pueden afectar la salud, y como un desafío se relaciona, ya que mantener la relación estrés-afrontamiento-emoción es compleja, pues no hay un instrumento que mida la triada mencionada, y es importante pues permite incentivar la motivación y el crecimiento del trabajador.

Así mismo, es importante que el trabajador reconozca sus habilidades, destrezas, conocimientos y resiliencia con el fin de que pueda enfrentarse satisfactoriamente a las necesidades, reconociendo que requiere el apoyo de sus pares, de la capacitación y de los

insumos para trabajar de manera adecuada, apropiándose de su rol y así mismo de la empresa de la cual hace parte. Cuando el empleado identifica los factores estresantes anteriormente nombrados, adquiere automáticamente autonomía, disminuyendo así su estrés laboral. Por el

contrario, al no identificarlo puede incrementar el estrés y reducir su motivación y satisfacción laboral, para esto es importante que el empleado busque ayuda y genere soluciones que fortalezcan su proceso laboral.

De acuerdo a lo anterior se puede afirmar que todas las personas no perciben el estrés de la misma manera, ya que a pesar de que las situaciones sean similares, no se produce el mismo impacto en todas las personas, puesto que mientras que una persona lo ve como amenaza, otra persona lo puede ver como un desafío emocionante; por ejemplo, compañeros de psicología deben realizar una exposición, para algunos de ellos será un factor de amenaza el hablar en público y para otros puede ser un desafío emocionante.

El estado de ánimo influye en la percepción de los diferentes estresores (presión del trabajo, desajuste en el clima laboral, dinámica organizacional, remuneración inadecuada, falta de apoyo, relaciones sociales insatisfechas, condiciones en el ambiente de trabajo desfavorables, falta de orientación en las tareas), una misma situación de estrés puede desencadenar respuestas de este en diferentes personas, por eso la percepción que la persona tenga frente al estrés le permitirá adaptarse a los retos que vive día a día, provocando que pueda buscar soluciones a sus problemas, debido al manejo de emociones y el afrontamiento de estas. Pero, por otro lado, también influyen ambientes externos que repercuten en el afrontamiento del estrés de acuerdo como se vayan presentando frente a la persona, algunos de ellos son: familia o amigos que pueden apoyar en la solución u otros elementos externos como dinero, herramientas, tiempo y un líder con el cual pueda sentirse apoyado y encuentre la solución a cualquier situación expuesta.

Desde otra mirada y de acuerdo con el estudio de los autores Lazarus y Folkman (1984), desde diferentes contextos en los cuales se ha utilizado este modelo se puede decir que la salud mental se ha favorecido en los últimos años en cuanto a las personas con enfermedades crónicas y la promoción y prevención de estrategias de acuerdo con el estrés asociado y

desencadenado por factores laborales. Otro contexto es el manejo del estrés por medio de estrategias como la reestructuración cognitiva (Técnica Cognitiva-Conductual) en la que se requiere un buen conocimiento del trastorno o trastornos, velocidad y creatividad del pensamiento para una interacción fluida y de calidad con el paciente. Bados & García (2010). Otra estrategia es la práctica del Mindfulness (Procesos de regulación emocional y manejo del estrés enfocado en mantener la atención en el presente. Moscoso (2018), es así como todo se puede controlar, pero sí depende del cómo se interprete o de las soluciones que se busquen.

Para la Unión Europea la Organización internacional del trabajo OIT (2016), “el estrés es un factor presente en el 50 a 60 % de todos los días laborales perdidos. Así mismo mencionan que el estrés es la segunda causa registrada con mayor frecuencia en trastornos de la salud relacionados con el trabajo, que afectó al 22 % de los trabajadores en la UE en 2005”.

Desde una mirada laboral se podría decir que el estrés puede causarse por altas cargas laborales, requerimientos a última hora, por la precisión y la urgencia de la entrega de lo solicitado, despidos masivos, etc. Todo esto puede verse reflejado según la cultura de la organización, por lo que es importante que los trabajadores identifiquen en su entorno laboral cuáles son los posibles estresores físicos y mentales que pueden presentarse y que contribuyen a la propagación o aumento de síntomas que se generan por el estrés.

Por lo anterior, se puede decir que una de las enfermedades que se puede desencadenar a causa del estrés, es el Síndrome de Burnout “Es el conjunto de respuestas crecientes, formado por sentimientos de agotamiento emocional, actitudes negativas ante los receptores del servicio y una tendencia a evaluarse a sí mismo de manera negativa, lo cual está relacionado con sentimientos de insatisfacción con el puesto de trabajo” (Uribe, 2015). El Síndrome de Burnout es también llamado el “Síndrome del profesional quemado” el cual es un claro ejemplo del estrés laboral y puede destacarse dentro de algunas profesiones que exigen un desequilibrio entre la actividad que se esperaba realizar y la realidad del trabajo diario, provocando un desgaste emocional.

Todo esto puede evidenciarse en algunos cargos laborales, citando así algunos ejemplos: La luz, el ruido, las vibraciones y la falta de elementos de protección, propicios de los trabajos dedicados a la construcción. La tecnología, la sobrecarga laboral, los problemas de

comunicación y el trabajo en equipo son propios de labores en espacios cerrados como las oficinas. Las funciones propias de algunas actividades laborales conllevan impactos fuertes que sobrepasan las emociones y los límites propios del trabajador a la hora de ejercer sus tareas, generando en ellos alteraciones físicas, cognitivas y psicológicas, las cuales se evidencian al ser repetitivas.

Todo lo anterior puede repercutir dentro de una afectación de estado de ánimo de los trabajadores de manera negativa, pues la felicidad, tranquilidad y estabilidad emocional puede verse afectada con variables positivas y negativas dentro del ejercicio diario de su trabajo, identificando dentro de su labor la realidad alterada dentro del entorno laboral, pues se pueden recordar sucesos traumáticos que generan malestar dentro de sus actividades de realización constante.

La comunicación asertiva, el liderazgo, la autonomía, la baja o poca remuneración, la falta de capacitación, la formación académica, la experiencia, entre otras características específicas pueden presentarse en cualquier área laboral, generando en los trabajadores alertas por medio de variaciones físicas y mentales, por ejemplo, fatiga, dolor de cabeza, falta de energía y concentración, baja productividad, mala memoria, ansiedad, depresión, frustración, enojo, cambio constante de emociones, diarrea, estreñimiento, alteraciones del sueño, problemas digestivos, etc. (Sue, Sue & Sue, 2010).

Según el DSM-V en el Diagnóstico F43[308.3] Trastorno de Estrés Agudo. “Con base en la observación de que algunas personas desarrollan síntomas de inmediato tras un estrés traumático, hace varias décadas se integró el trastorno de estrés agudo (TEA)”. De acuerdo con el Manual el Trastorno de Estrés Agudo se tiene en cuenta síntomas tales como: Exposición a un evento que amenaza la integridad corporal, reexperimentación del evento, evitación de los estímulos asociados al evento, cambios negativos en el estado de ánimo y pensamiento, incremento del estado de alerta y reactividad y tensión o discapacidad.

Este Trastorno de Estrés Agudo es una respuesta inmediata a un evento traumático, este refleja un impacto emocional y psicológico en el trabajador que se ve afectado de manera impactante. Esta respuesta tiene una relación directa en cuanto el estrés conceptualiza la

respuesta fisiológica, psicológica y emocional, dependiendo de la capacidad de afrontamiento que tiene la persona dentro de su puesto de trabajo y en general de su contexto laboral.

En conclusión, este marco teórico lo que pretende es mostrar las distintas teorías e investigaciones de los autores que refieren que el estrés en el entorno laboral puede presentar afectaciones físicas como enfermedades cardiovasculares, problemas del sistema digestivo, alteraciones dermatológicas, entre otras y psicológicas como ansiedad, depresión, insomnio, síndrome de Burnout y otros más, por lo que se espera que las organizaciones desde el área de talento humano y seguridad y salud en los cuales realicen actividades de promoción y prevención que les permita a sus colaboradores generar estrategias y habilidades para afrontar los retos laborales a los cuales están expuestos para el cumplimiento de metas y de posibles fenómenos que se puedan presentar y que no estén proyectados; todo esto con el fin de disminuir o mitigar los posibles estresores que se puedan presentar allí con el objetivo de proteger a sus empleados y disminuir las enfermedades laborales.

“Cuando las condiciones de trabajo y factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción, entre otros.” (Pág.41) (Félix, García & Mercado, 2018).

Objetivos:

Objetivo General

Reconocer mediante una Revisión Panorámica de la literatura, las afectaciones del estrés en el ámbito organizacional respecto a la satisfacción laboral en el trabajo.

Objetivos Específicos

- Identificar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral.
- Describir las características de la satisfacción laboral.
- Identificar las causas que producen el estrés en el ambiente laboral.

Diseño Metodológico

En este estudio se enmarca la investigación de Contexto, acción y salud mental, y se parte de la pregunta problema ¿Cómo afecta el estrés en el ámbito organizacional la satisfacción laboral en el trabajo? En este apartado se pretende brindar un panorama general frente a la línea de investigación propia para la monografía, detallando las palabras claves, la necesidad del estudio de la literatura y el proceso que se llevó a cabo para determinar el procedimiento frente al tipo de Revisión, los criterios de inclusión y exclusión que se han elegido.

Las características para tener en cuenta dentro del proceso de elección propios para el estudio se determinaron para iniciar con los cinco últimos años al proceso de investigación (2019-2024), idioma de la búsqueda, inglés, artículos científicos, palabras claves (estrés y satisfacción laboral), campo de investigación (psicología), y tipo de investigación Revisión Panorámica de la literatura. Así mismo, los términos para la exclusión de los artículos no seleccionados, tales como artículos dirigidos a sectores muy específicos como policía, adultos mayores, entre otros; también, artículos de aplicaciones tecnológicas, metaanálisis, COVID 19, placer sexual, trabajo remoto, entre otros.

Línea de investigación: Esta es una Revisión Panorámica de la literatura, donde se realizó una búsqueda sobre estrés y satisfacción laboral. Se enmarcaron como términos principales: Contexto, acción y salud mental, destacando así los aspectos característicos de cada uno de ellos, basados en los hallazgos encontrados.

Tipo de investigación: Según Verdejo, C. (2021), la Revisión Panorámica (scoping review), es un tipo de revisión reciente de la literatura, que pretende dar respuesta a preguntas amplias, verificado a partir de la evidencia la respuesta de estas. Esta Revisión compara con otras como la revisión sistemática, a partir de un área específica, bajo un método muy riguroso que abarca la mayor parte de evidencia con gran profundidad en la revisión y se puede obtener de diferentes tipos de fuentes como lo es los artículos científicos, como es nuestro caso.

Es importante tener en cuenta que por medio de esta Revisión Panorámica de la literatura que se realiza de manera detallada, se identifican los términos claves, su definición, las diferentes fuentes de evidencia y aquellos vacíos que se pueden detectar en el estudio de la literatura, al respecto. Por medio de esta Revisión Panorámica se puede evaluar la extensión que existe dentro de la literatura que se consulta, existe la viabilidad de contar con una segunda revisión después de la Panorámica, como lo es la Sistemática que puede aportar a realizar preguntas más específicas del tema.

Con la información brindada se pueden concretar los estudios desarrollados con anterioridad y los vacíos que aún existen al momento del mapeo. Es importante destacar que cuenta con un instrumento que guía el reporte de las Revisiones Panorámicas de la literatura y es la extensión PRISMA para scoping review.

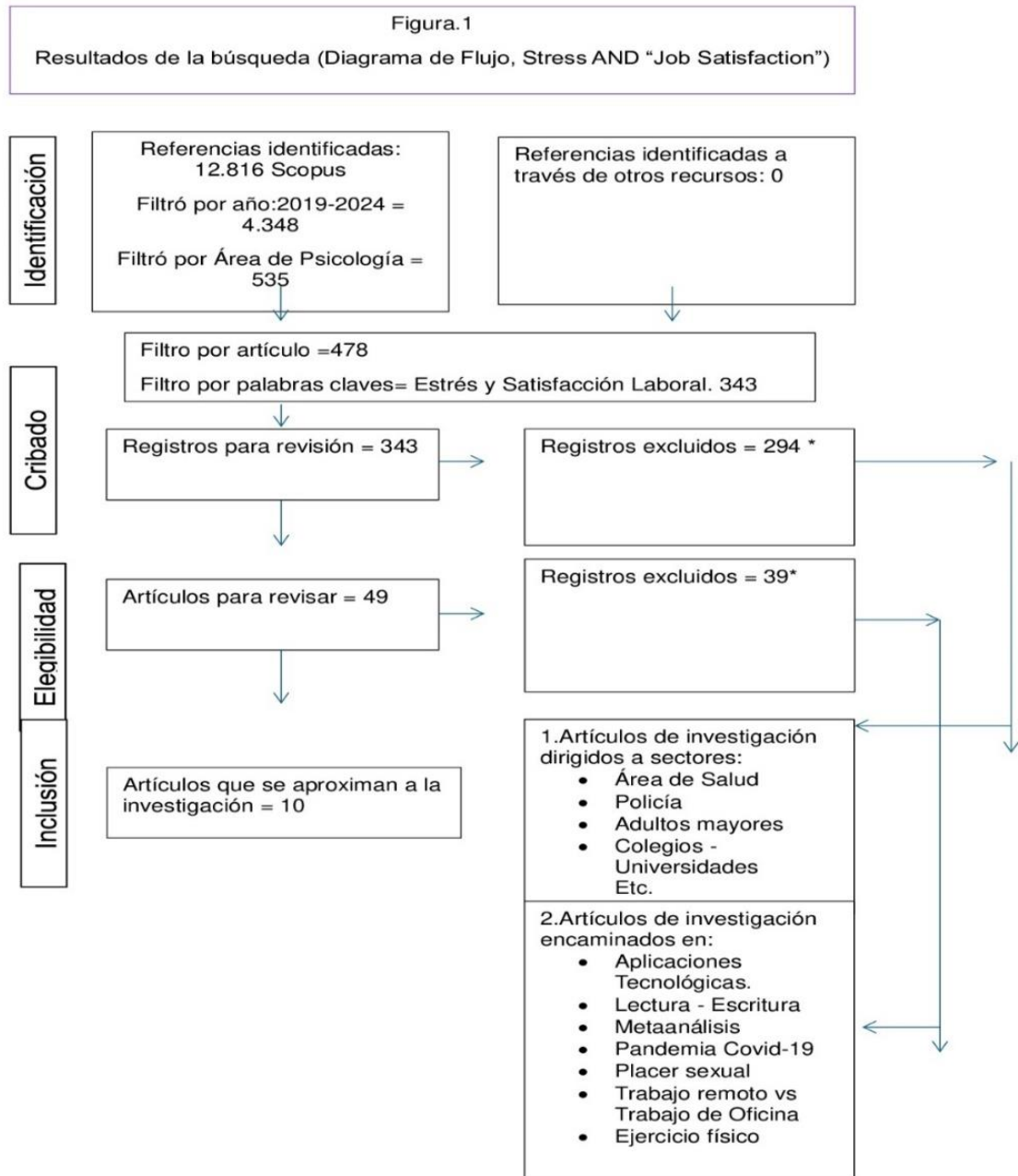
Metodología:

La Revisión Panorámica de la literatura es el tipo de estudio seleccionado en la investigación, que se caracteriza por detallar cada uno de los artículos encontrados para que de manera minuciosa y específica se pueda llegar al propósito establecido desde el inicio de la investigación.

Dentro del procedimiento que se tuvo en cuenta para la investigación se pudo identificar desde los parámetros de año, área, palabras claves, los cuales determinaron para iniciar la herramienta de Scopus y para limitar la búsqueda. Se inició por año (5 últimos años), luego por área (Psicología), palabras claves (estrés y satisfacción laboral) y artículos excluidos por diferentes aspectos.

Tabla 1

Técnicas de recolección de información



Base de datos seleccionada Scopus, palabras claves para la búsqueda de documentos que se ajustaron a la investigación “Stress and “Job satisfaction”, palabras escritas en inglés teniendo en cuenta las características del motor de búsqueda.

En la primera búsqueda arrojó 12.816 documentos, por lo cual se procedió a filtrar por rango de los últimos 5 años (2019 – 2024), los cuales disminuyeron a 4.348, después por el área - temática de Psicología por lo cual arrojó 535 artículos; después por tipo de documento, en este caso se obtuvo un resultado de 478 artículos, por palabras claves estrés y satisfacción laboral disminuyó a 343 registros para la revisión, de los cuales se excluyeron 294 artículos que estaban dirigidos a sectores del área de salud, Policía, Adultos mayores, Colegios, Universidades, retirados de las fuerzas militares etc. Para la revisión quedaron seleccionados 49 artículos en total.

Se realizó una base de datos con información puntual como autores, Título de la investigación, enlace de consulta, año, resumen; razón por la que sí se ajusta a nuestra investigación o argumento del porqué se descarta. Al realizar este proceso se descartaron 39 artículos, ya que estaban encaminados en investigaciones referente a aplicaciones tecnológicas, lectura, escritura, metaanálisis, Pandemia del Covid-19, placer sexual, trabajo remoto vs trabajo en oficina y ejercicio físico. Por lo anterior, se contó con 10 artículos que se aproximan a la investigación y que sirven para el trabajo posterior.

Técnicas de análisis de información

Base de datos seleccionada Scopus, palabras claves para la búsqueda de documentos de la investigación “Stress and “Job satisfaction”; se hicieron filtros de (año, área, tipo de documento y palabras claves) procediendo así a hacer la primera exploración de los 343 artículos, los cuales fueron divididos por Lida Mancipe y Daisy Olaya; inicialmente se leyó el resumen de cada uno de ellos para saber de qué trataba la investigación, por lo cual se descartaron 294 artículos que estaban dirigidos al sector Salud, Policía, Adultos mayores, Colegio, Universidades entre otros.

Después de esto quedaron 49 artículos por lo que se realizó una matriz en Excel con las siguientes características: Autores, título, enlace de consulta, año, resumen y razón por la que la investigación se ajustó o se excluyó; por lo cual se descartaron 39 artículos ya que estaban dirigidos a aplicaciones tecnológicas, lectura, escritura, Metaanálisis, Pandemia del COVID 19, Placer sexual, Comparación entre trabajo remoto vs trabajo presencial y ejercicio físico.

Finalmente, con los 10 artículos se conoció a fondo la investigación por lo que se realizó una segunda matriz en Excel con las siguientes características: Título de Investigación, Objetivos, Métodos, Población, Muestra, Instrumentos y hallazgos, los cuales contribuyeron a esta investigación.

Resultados y análisis

Teniendo en cuenta los criterios de exclusión e inclusión definidos con anterioridad, se seleccionaron 10 artículos, destacando la información con mayor relevancia de acuerdo con los objetivos de la Revisión Panorámica de la literatura. En los criterios que se tuvieron en cuenta para la realización de la tabla están: Autor, año de publicación, variables.

De la tabla 1 resumimos 10 artículos en los cuales se tuvo en cuenta la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral, por medio de estos aspectos se describen las características propias de cada una de las variables y se identifican las causas que produce el estrés en el ambiente laboral.

La investigación de Kao et. al (2024), tuvo como objetivo estudiar la vida laboral y personal de los trabajadores a través de los efectos mediadores y la satisfacción laboral; destacando como relevante que las organizaciones pueden ayudar a disminuir efectos negativos como un mal ambiente laboral, acoso laboral, malas relaciones entre compañeros, dificultad para adaptarse al entorno entre otros, que necesitan ser tenidos en cuenta para contribuir en la mediación y satisfacción laboral de sus empleados.

En el estudio de Meriac et. al (2023), fundamenta su investigación en la ética laboral y la insatisfacción laboral, incluido en la revisión porque es probable que algunos de los empleados experimenten altos niveles de estrés debido a las funciones de su cargo, pero si estos tienen un conjunto de valores y principios que guían sus decisiones y acciones entonces serán capaces de manejar mejor su insatisfacción laboral.

La búsqueda de Kondratowicz et. al (2023), hace referencia a la relación entre la vida y el trabajo, generando como punto principal la autoeficacia y el estrés percibido a partir de esta relación, puntos importantes puesto que los empleados que tienen una mentalidad de crecimiento no ven el estrés como una situación amenazante lo cual les permite afrontar los retos de forma positiva teniendo un impacto en su satisfacción laboral al cumplir sus objetivos o metas. La investigación de Nikolova et. al (2023), enfatiza la conexión de la ciencia y la práctica como procesos que se ven afectados por los cambios de tareas, como aporte frente a esta investigación es importante manifestar que los cambios en las tareas laborales pueden ocasionar en los empleados procesos estresantes, por lo cual se espera que las organizaciones

realicen capacitaciones derivadas a la adaptación y conocimiento de sus nuevas responsabilidades en el cargo, gestionando así adecuadamente los procesos de transición para mitigar o disminuir el estrés en las nuevas modificaciones de actividades de sus colaboradores.

El estudio de Cassie et. al (2023), evidencia poca profundización en cuanto al autocuidado referente al estrés traumático secundario, lo cual contribuye en mejorar el bienestar general de sus empleados por medio de implementaciones prácticas del autocuidado físico, mental y emocional durante su jornada laboral, disminuyendo así el estrés y potencializando la satisfacción laboral de sus empleados.

La búsqueda de Glazer et. al (2023), indica el estudio a partir de factores estresantes y tensiones psicológicas presentes en el ámbito organizacional, donde por medio de evaluaciones subjetivas se puede medir el desempeño de los empleados, entendiendo así como estos perciben y reaccionan frente a factores estresantes como el ambiente físico, las tareas a realizar, sus relaciones interpersonales y la supervisión de sus labores; deduciendo así como estos afectan el bienestar y la satisfacción laboral.

La investigación de Fattori et. al (2022), menciona la validación del clima de seguridad psicosocial (PSC), destacando como eje central los recursos laborales y herramientas como el modelo psicosocial, el cual ayuda a mitigar los efectos negativos del estrés por medio del apoyo social, la autonomía y su desarrollo profesional, al evidenciar altas demandas de presión emocional, mejorando así su satisfacción laboral.

El estudio de Eris et. al (2022), enuncia que existen una relación del estrés del rol que se desempeña y la satisfacción organizacional, con aporte a la Revisión Panorámica de la literatura al comprender como factores adicionales como la conexión emocional y el compromiso con la organización puede influir en el impacto del estrés en la satisfacción laboral. La investigación de Han et. al (2021) hace referencia a la resiliencia profesional con el éxito laboral, ya que los empleados con estas características tienen la capacidad de adaptarse y superar adversidades manteniendo un desempeño óptimo ante situaciones estresantes.

Por último, el estudio de Ngirande et. al (2020) compara los niveles de satisfacción y estrés laboral de los empleados en una empresa, los cuales permiten analizar como las condiciones organizacionales pueden impactar en el bienestar y satisfacción de sus empleados especialmente en situaciones de cambio.

Tabla 2

Estudios incluidos en la revisión parte - 1

Autores y año	Objetivo	Población	Muestra	Hallazgos
Kao, F.-H. (2024)	Este estudio tuvo como objetivo investigar los efectos mediadores del conflicto entre el trabajo y la vida personal entre el tiempo libre y la satisfacción, y los efectos moderadores del apoyo organizacional.	Empleados de la industria de alta tecnología.	203	Los resultados muestran que el conflicto entre el trabajo y la vida personal está relacionado negativamente tanto con la satisfacción laboral como con la satisfacción personal y es una fuente importante de estrés.
Meriac, J.P., Rasmussen, K.E., Pang, J. (2023)	Nuestro primer objetivo en esta investigación fue examinar las asociaciones entre la ética laboral y la tenacidad. Un segundo objetivo de esta investigación fue ampliar la investigación previa examinando la importancia relativa de la ética laboral y la perseverancia en las respuestas a la insatisfacción laboral.	Adultos, empleados	396 en el momento uno y 250 en el momento dos.	En comparación con la determinación, se encontró que la ética laboral explicaba una variación más única en la satisfacción laboral, las intenciones de rotación, la salida, la voz y la lealtad. En contraste, se encontró que la determinación explicaba una variación más única en el estrés laboral y la negligencia.
Kondratowicz, B., Godlewska-Werner, D. (2023)	El objetivo fue examinar la relación entre la mentalidad de crecimiento y la satisfacción con la vida y el trabajo con el papel mediador del estrés percibido y la autoeficacia	Trabajadores de cuello blanco.	283	Se encontró una relación sustancial entre la mentalidad de crecimiento y la satisfacción con la vida y el trabajo. Sin embargo, cuando se incluyó el estrés percibido en el modelo, la relación entre estas dos variables se debilitó, pero aún fue significativa, lo que constituye evidencia de mediación parcial.
Nikolova, I., Vander Elst, T., De Jong, S.B., Baillien, E., De Witte, H. (2023)	El estudio actual contribuye a la ciencia y la práctica al proporcionar información valiosa sobre los procesos estresantes que pueden evolucionar a partir de los cambios de tareas.	Empleados del sector privado.	1420	En los hallazgos se corroboran evidencia reciente sobre el efecto positivo de los cambios de tareas en las experiencias cualitativas de JI de los empleados (Nikolova, van Dam, et al., Citación2019) y demuestran que la implementación conjunta cualitativa puede erosionar las actitudes laborales positivas de los empleados, como la satisfacción laboral (Ashford et al., Citación1989; Hellgren y otros, Citación1999).
Cassie, K.M., DuBose, E.M. (2023)	El autocuidado puede prevenir el estrés traumático secundario, sin embargo, la investigación que examina el autocuidado y otros resultados relacionados con los empleados es escasa.	Profesionales de trabajo social	137	Estos hallazgos sugieren que, con el aumento de la edad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional disminuyeron. La razón de esta desviación puede estar en el contexto histórico en el que se realizó este estudio en medio de la pandemia de COVID-19

Tabla 3

Estudios incluidos en la revisión parte - 2

Autores y año	Objetivo	Población	Muestra	Hallazgos
Glazer, S., Ion, A. (2023)	El presente estudio tiene dos objetivos principales. En primer lugar, examinamos el papel mediador de las evaluaciones de los factores estresantes en la relación entre los factores estresantes y las tensiones psicológicas y los resultados organizacionales posteriores.	Empleados	237	En conjunto, nuestros hallazgos sugieren que las evaluaciones podrían no desempeñar un papel mediador fundamental entre los factores estresantes y los resultados. Nuestro hallazgo nulo sugiere que, como mínimo, el papel mediador de las evaluaciones en la relación entre los factores estresantes y las tensiones/resultados relacionados con el estrés no se generaliza a todos los trabajos y/o empleados.
Fattori, A., Comotti, A., Bordini, L., Dollard, M.F., Bonzini, M. (2022)	El objetivo de este estudio es contribuir a la validación de la versión italiana de 4 ítems del PSC y explorar esta teoría dentro del modelo de Demandas-Recursos del Trabajo (JD-R) entre una muestra de trabajadores de la salud italianos probando el PSC en el nivel de gestión media.	Trabajadores de un hospital.	276	En este sentido, considerando el PSC como un objetivo de intervención, las investigaciones han demostrado que los mandos intermedios pueden recibir una formación eficaz para desarrollar y aumentar el PSC con un cambio significativo en los niveles de PSC en 4 meses (Dollard y Bailey, 2021).
Eriş, A., Kökalan, Ö. (2022)	Este estudio tiene como objetivo investigar el efecto moderador del nivel de identificación organizacional de los empleados sobre la relación entre su nivel de estrés del rol organizacional y la satisfacción laboral.	Empleados administrativos	460	Según los resultados, se ha encontrado que un empleado con altos niveles de identificación organizacional tiene más satisfacción laboral que un empleado que tiene menos identificación organizacional.
Han, Y., Chaudhry, T., Sears, G.J. (2021)	El objetivo principal de este estudio es examinar la resiliencia profesional en relación con la satisfacción con la vida, y si este efecto opera a través de su influencia en los indicadores de éxito profesional (satisfacción laboral, salario, nivel laboral) y bienestar relacionado con el trabajo (menor estrés laboral).	Trabajadores Profesionales	527	Se encontró que dos indicadores de éxito profesional (satisfacción laboral y salario) y estrés laboral mediaban esta relación. En conjunto, estos hallazgos indican que la resiliencia profesional contribuye al bienestar subjetivo de los empleados y que tanto el éxito profesional como el estrés laboral son fundamentales para explicar esta relación.
Ngirande, H., Mjoli, T.Q. (2020)	El objetivo principal de este estudio fue comparar los niveles de satisfacción y estrés laborales de los empleados en una institución de educación superior fusionada y otra no.	Trabajadores de instituciones	424	Algunos de los hallazgos atribuyen la baja satisfacción laboral y los altos niveles de estrés ocupacional a las fusiones (Martin y Roodt, 2008), mientras que otros relacionan las fusiones con una alta satisfacción laboral de los empleados y bajos niveles de estrés ocupacional (Arnolds, Lillah y Stofile, 2013).

Tabla 4

Estudios que relacionan estrés y satisfacción laboral

Autores y año	Relación Estrés y Satisfacción Laboral
Kondratowicz, B., Godlewska-Werner, D. (2023)	Nuestra propia investigación hay demostrado que el estrés, como se predijo, debilita la relación entre la mentalidad de crecimiento y la satisfacción con la vida y el trabajo, pero la relación sigue siendo importante. Una mentalidad de crecimiento representa un recurso interno que protege al empleado de experimentar los efectos negativos de los altos niveles percibidos de estrés, lo que apoya su satisfacción general.
Eriş, A., Kökalan, Ö. (2022)	Como resultado del análisis se ha determinado que existe una relación significativa y negativa entre el estrés del rol organizacional de los empleados y su satisfacción laboral. En esta investigación, también se ha determinado que los niveles de identificación organizacional de los empleados tienen un efecto moderador entre el estrés del rol organizacional y la satisfacción laboral. En este estudio se ha determinado que la identificación organizacional de los empleados afecta positivamente su satisfacción laboral, lo que es un resultado organizacional importante, incluso si experimenta estrés por el rol organizacional.
Ngirande, H., Mjoli, T.Q. (2020)	Por tanto, el estudio concluye que la satisfacción laboral no se correlaciona con el estrés laboral, y la incertidumbre y el estrés laboral tampoco se correlacionan. También se concluye que la incertidumbre influye en la relación entre satisfacción laboral y estrés laboral.

La tabla resume los hallazgos de tres estudios que evaluaron la correlación entre el estrés y la satisfacción laboral. Los resultados sugieren que tanto Kondratowicz (2022), como Eriş (2023), resaltan que hay una coincidencia en tanto, el estrés afecta de manera negativa la relación con la satisfacción laboral, la cual de manera secuencial incide en la vida cotidiana del trabajador, pues están inmersas en el diario vivir y en todos los contextos de este. El destacarse en una empresa y sentirse satisfecho dentro de la misma e identificarse como empleado de su organización, sintiéndose como parte de ella, hace que se blinde de los efectos negativos que pueden generar estrés y por lo tanto la satisfacción laboral sea mayor.

De este modo, aunque los dos autores mantienen su punto de vista basado en diferentes aspectos como autoeficacia e identidad con la empresa, se relacionan a partir de la premisa del crecimiento personal y laboral, el empleado se siente más motivado y por ende sus índices de estrés son menores, pues se siente satisfecho al realizar sus labores y aprender ahondando en otros temas que le brindan satisfacción de vida y de trabajo, ya que se siente autoeficaz bajo la mentalidad de crecimiento y satisfacción propia dentro de diferentes contextos. Así mismo, Eris de acuerdo con su estudio afirma que cuando el empleado se siente parte de la organización, comparte sus valores, políticas e ideales, no siente su lugar de trabajo como un peligro potencial constante, por el contrario, quienes no comparten este ideal manifiestan cambios físicos y cognitivos ocasionados por el estrés, lo cual genera insatisfacción laboral que afecta su entorno personal, familiar, laboral, social y en general en todo aquel espacio en que se encuentre.

Por otro lado, Ngirande, afirma que estas dos variables no presentan ninguna relación, puesto que la incertidumbre es un aspecto que influye dentro de las dos variables, ya que se evidencian varios niveles de estrés, lo cual afecta al aumentar la satisfacción laboral y disminuye los niveles de estrés en la organización que se pueden evidenciar durante un cambio laboral.

El autor menciona que es importante evaluar periódicamente a los trabajadores en sus funciones de cargo, ya que cuando existen cambios repentinos, la persona no está preparada para asumir el nuevo desafío, lo que genera incertidumbre al no tener conocimiento de sus nuevas funciones, responsabilidades y actividades propias del ejercicio que realiza. Evaluar los cambios de conductas y actitudes que presentan los empleados al ser reubicados en otro puesto laboral, permite que se balanceen cambios propios del ejercicio y así reducir los efectos negativos del estrés ocupacional.

Tabla 5

Factores que intervienen en la satisfacción laboral

Autores y año	Características de Satisfacción Laboral
Kao, F.-H. (2024)	Básicamente, las actividades de ocio apropiadas traerán placer y satisfacción a los trabajadores. En concreto, complementar el tiempo libre puede reducir el conflicto entre el trabajo y la vida personal y mejorar la satisfacción vital y laboral.
Meriac, J.P., Rasmussen, K.E., Pang, J. (2023)	La ética laboral generalmente se asoció más fuertemente con resultados positivos, incluida la satisfacción laboral, la voz y la lealtad.
Nikolova, I., Vander Elst, T., De Jong, S.B., Baillien, E., De Witte, H. (2023)	Nuestros hallazgos muestran que la interacción laboral cualitativa desencadenada por los cambios de tareas puede obstaculizar la satisfacción laboral, un hallazgo que enfatiza la importancia de ayudar a los empleados a lidiar con sus preocupaciones sobre la pérdida de aspectos valiosos de su trabajo.
Cassie, K.M., DuBose, E.M. (2023)	Esto sugiere que las relaciones con una red de pares y supervisores que brindan apoyo y actividades como equilibrar la combinación de carga de trabajo, tomar descansos para el almuerzo y negociar las propias necesidades son las actividades de autocuidado más importantes para la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

La revisión de la literatura revela que los autores Kao (2024) y Cassie (2023), nombran que hay una serie de actividades que intervienen en la variable de satisfacción laboral, tales como el tiempo libre, placer, tiempos de almuerzo y autocuidado, los cuales aumentan la satisfacción laboral, pues brindan tranquilidad y equilibrio en los espacios laborales y propios de cada persona dentro de su contexto diario, lo que brinda al empleado complementariedad y armonía para él y su entorno.

Por otro lado, Nikolova, demuestra que los cambios de las tareas o actividades dentro de su trabajo, puede ser el referente más importante para afectar la satisfacción laboral, puesto que estas variables están inmersas dentro de sus tareas propias de la naturaleza de su entorno laboral y son parte de su actividad de trabajo encomendado.

Así mismo, Meriac, nombra a la ética laboral y la determinación como factores que establecen un punto de partida especial para el compromiso y la retención dentro de un trabajo, siendo estos los facilitadores en resultados laborales positivos determinando la satisfacción laboral en respuestas conductuales de los mismos.

Tabla 6

Condiciones que producen estrés en los ambientes laborales

Autores y año	Causas que producen Estrés en el Ambiente Laboral
Glazer, S., Ion, A. (2023)	El hecho de que los factores estresantes del rol también se evalúen como un desafío o un obstáculo parece tener poca relación con los resultados y debería evitarse como un medio para justificar por qué la gerencia no ayuda a mitigar los factores estresantes en el lugar de trabajo.
Fattori, A., Comotti, A., Bordini, L., Dollard, M.F., Bonzini, M. (2022)	Estos hallazgos también mostraron que las intervenciones de PSC (Clima de seguridad psicosocial) ayudaron a los mandos intermedios a afrontar acontecimientos estresantes importantes como el COVID-19 y las demandas laborales asociadas.
Han, Y., Chaudhury, T., Sears, G.J. (2021)	Debido a que los empleados con mayor resiliencia profesional son más adaptables y confían más en sus habilidades, es posible que estos empleados sean menos propensos a considerar las demandas laborales como estresantes.

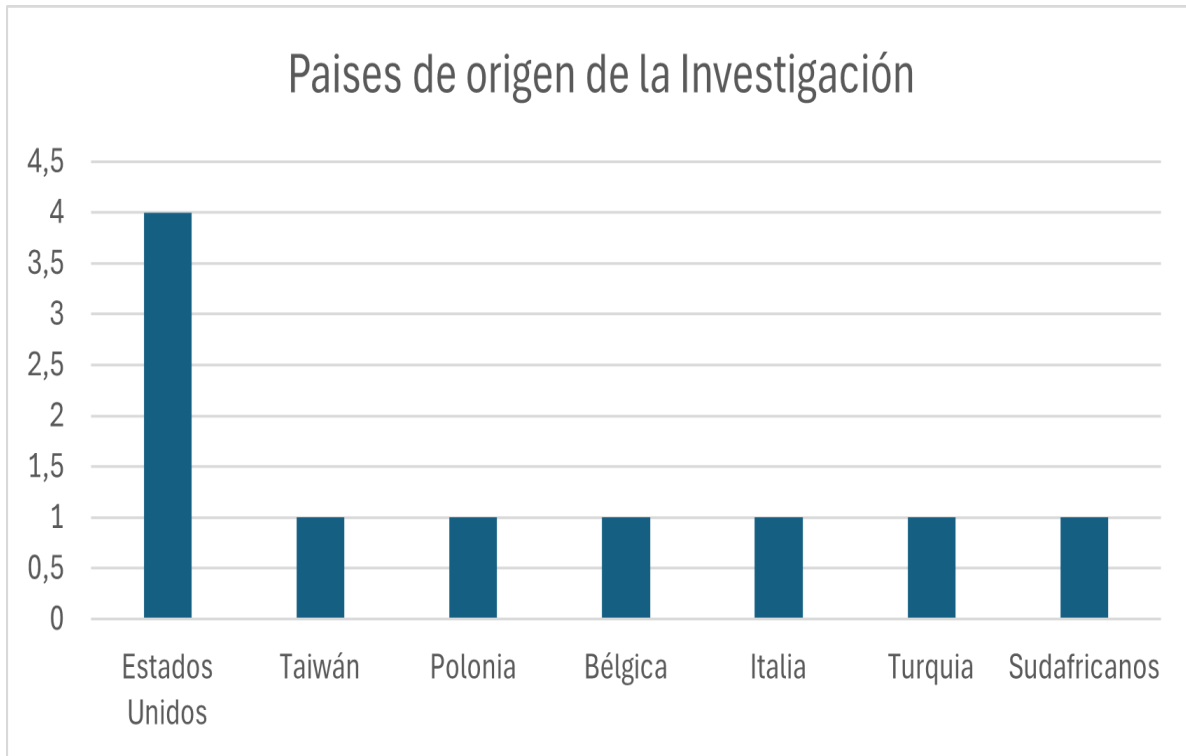
La tabla 4 evidencia los hallazgos, los cuales sugieren que Han y sus colaboradores (2021), mencionan que la resiliencia profesional es una condición especial y muy importante que hace parte de la generación de estrés en los ambientes laborales, puesto que es a partir de los empleados que encuentran en los efectos mediadores como el salario, nivel laboral contribuyen al bienestar dentro de la empresa, pues en la subjetividad de lo expuesto se puede llegar al éxito profesional y por lo tanto bienestar laboral.

Por el contrario, Glazer (2023), afirma que los desafíos y los obstáculos son los producen estrés dentro del organización (sobrecarga y conflicto), pues mediante estos es que se pueden mediar las tensiones psicológicas (ansiedad y tedio). Este estudio demuestra que no solo estos factores son propicios para la generación de estrés, dejando en estudio las diversas condiciones que promueven el estrés organizacional.

Al igual, Fattori y sus colaboradores (2022), mencionan que el clima de Seguridad social es un común denominador que se basa en las políticas, prácticas y procedimientos dentro de una empresa que se dedica a la protección de la salud y seguridad psicológica. Es este aspecto el que favorece un adecuado ambiente de trabajo en el cual se reduce o se incrementa el estrés, pues se consideran los riesgos psicosociales como promotores del ambiente organizacional que puede minimizar los riesgos de producir estrés.

Figura 1

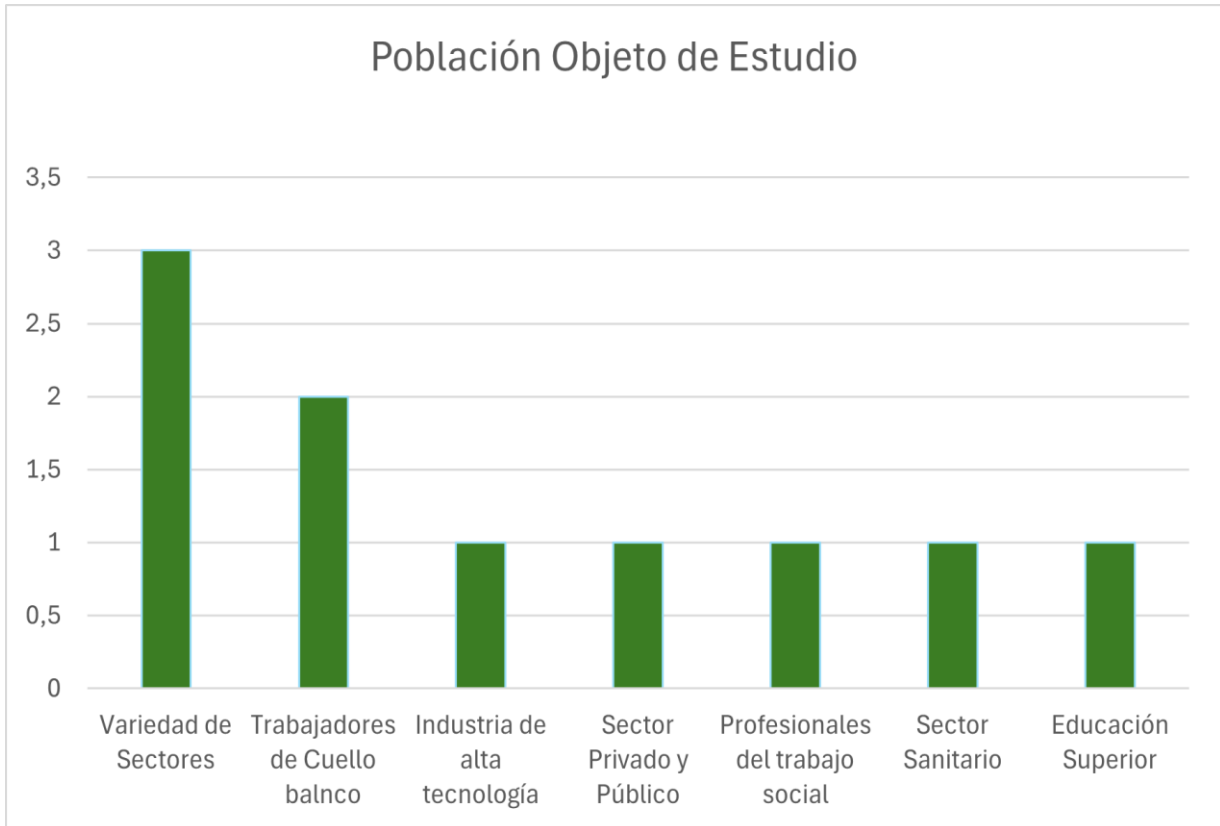
Países de origen de la investigación



Como se evidencia en la figura 1, las 10 investigaciones seleccionadas que refieren a estrés y satisfacción laboral realizadas durante los últimos cinco (5) años, evidencian que cuatro (4) de ellas fueron realizadas en Estados Unidos y 1 respectivamente en Taiwán, Polonia, Bélgica, Italia, Turquía y Sudáfrica.

Figura 2

Población objeto de estudio



Como se evidencia en la figura 2, las 10 investigaciones seleccionadas que refieren a estrés y satisfacción laboral realizadas durante los últimos cinco (5) años, muestran que tres (3) de ellas fueron realizadas en diferentes sectores, dos (2) en trabajadores de cuello blanco, y 1 respectivamente en el sector de industria de alta tecnología, sector privado y público, profesionales del trabajo social, sector sanitario y educación superior.

Conclusiones

Después de realizar la Revisión Panorámica de la literatura se concluyó en primer lugar que, los estudios que asocian el estrés y la satisfacción laboral dentro de la investigación relacionan estas variables en cuanto, la percepción de crecer o ascender en el trabajo presenta efectos mínimos de estrés, es decir, a medida que la persona va ascendiendo laboralmente, los empleados tienen la posibilidad de escalar en el ámbito laboral, presentando de este modo bajos niveles de estrés, disminuyendo la negatividad frente a su trabajo y por ende la satisfacción laboral es mayor.

En segundo lugar, la identificación de los empleados dentro de la organización, “Conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otro, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no” (Thompson, I.2007), es decir, ante una afinidad, filiación o identidad con la misión y con las actividades y aun con los compañeros de la empresa, repercute positivamente en la satisfacción laboral y disminuye el estrés, debido a que en un ambiente positivo, adecuado, con respaldo de todo su equipo de trabajo o con valoración de sus actividades laborales, se genera un entorno de seguridad psicológica, de esta manera las personas no deben afrontar presiones o problemas y les brinda tranquilidad en su empleo y por ende en sus diferentes contextos.

Un tercer aspecto se presenta cuando los diferentes autores durante sus estudios indican que el estrés se puede ocasionado por diferentes factores, dentro de los cuales están: limitantes de ascenso, falta de oportunidades, poca capacitación o falta de estudio, entre los más comunes. Cuando el trabajador se siente satisfecho en la empresa donde labora, todo el trabajo se favorece desde la perspectiva de satisfacción; pero, por el contrario, el estrés se hace más evidente cuando la persona está insatisfecha con su cargo, es decir, cuando no se siente valorado o realizado con su lugar de trabajo, con su jefe inmediato, con sus compañeros y su entorno en general.

El cuarto aspecto evidencia que al efectuar un cambio de puesto o de funciones para identificar qué nivel de estrés se evidencia en la persona, se genera incertidumbre por realizar una nueva labor, provocando cambios negativos tanto para su trabajo como para la organización, en especial si no es comunicada con tiempo para verificar el motivo de este.

En quinta medida se alude que la satisfacción laboral se caracteriza por las diferentes actividades que generan placer (bailar, cantar, hacer deporte, leer, ir a cine, compartir con la familiar, salir de paseo, etc.), disfrutando del tiempo libre y cambiando las rutinas laborales, lo que contribuye a mejorar la satisfacción personal y laboral, pues hace las veces de mediador entre el trabajo y el manejo del tiempo libre, permitiendo así que los empleados encuentren otras actividades diferentes de su carga laboral.

Como sexta postura se encuentra que el apoyo en el proceso, el recibir las herramientas y las capacitaciones adecuadas, la red de apoyo de los pares y de los jefes inmediatos, brindan mayor satisfacción a la hora de realizar sus labores, minimizando los factores estresantes que se generan cuando no hay claridad en el rol o la función a realizar dentro de la empresa y, por lo tanto, incrementa el nivel de estrés en el trabajador. Por lo cual es importante aumentar el buen clima laboral y psicosocial, favorecer la comunicación asertiva, y para ello es necesario realizar evaluaciones periódicas del puesto de trabajo teniendo en cuenta el contexto laboral.

En séptimo y último lugar podemos decir que, en contraste con los estudios, se menciona que es importante realizar evaluaciones continuas, que favorezcan las diferentes perspectivas organizacionales, tales como el puesto de trabajo, las actividades encomendadas, el ambiente laboral y las relaciones con todos los miembros de la organización para monitorear los cambios que pueden darse como modificaciones en las tareas diarias.

En conclusión, frente a la claridad de los roles y las expectativas cumplidas, la valoración y el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo personal y profesional, la eficiencia de los tiempos y los recursos, junto con el bienestar y la salud de cada uno de los colaboradores en una empresa, crean un ambiente fortalecido, claro y justo para ellos, en donde se reduce significativamente los niveles de estrés, debido a que se mantiene un equilibrio

adecuado y oportuno del espacio laboral con respecto al espacio individual, familiar, social y cultural, siendo estos los diferentes esquemas que todos los seres humanos buscan para alcanzar un grado promedio de bienestar y satisfacción con lo que se hace y se vive, esto proporciona en las personas seguridad y respaldo para afrontar las exigencias del mundo laboral en la búsqueda de una eficiente cadena de situaciones que se presentan en todos los seres humanos.

Referencias

- Bados, A., & García Grau, E. (2010). La técnica de la reestructuración cognitiva. Barcelona: Facultad de Psicología.
<https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/12302/1/Reestructuraci%C3%B3n.pdf>
- Bustamante Cadona, S. T., & Munera vega, E. (2021). Estrés laboral y factores de riesgo psicosocial a los cuales se exponen los trabajadores de una empresa comercializadora de rodamientos, durante el año 2021. *Politécnico Grancolombiano*.
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6919/estres%20laboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Cassie, K. M., & DuBose, E. M. (2022). An Exploratory Examination of the Effect of Self-Care Practices on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 20(2), 258–271.
<https://doi-org.ezproxy.uniminuto.edu/10.1080/26408066.2022.2156832>
- Castaño, E. F., & León del Barco, B. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y el estilo de conducta interpersonal. España: Universidad de Extremadura de España.
<https://www.ijpsy.com/volumen10/num2/260/estrategias-de-afrontamiento-del-estres-ES.pdf>
- Enríquez, E. (2014) Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. Universidad de Santiago de Cali. Colombia. Colciencias.
https://web.archive.org/web/20180411145343id_/http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/viewFile/505/432
- Eris, A., & Kokalan, O. (2022). The moderating effect of Organizational Identification on the Relationship Between Organizational Role Stress and Job Satisfaction. *Sec. Organizational Psychology: Front. Psychol.*, Volumen 13.
<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.892983/full>
- Fattori, A., Comotti, A., Bordini, L., Dollar, M. F., & Bonzini, M. (2022). Psychosocial safety climate (PSC) at middle management level in the healthcare sector: A contribution to the Italian validation of psychosocial safety climate -4. *Sec. Organizational Psychology: Front. Psychol.* Volume 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1046286>

- Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral, Revisión genérica desde la teoría. *Cultura científica tecnológica*. Universidad autónoma de Ciudad Juárez.
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Glazer, S., & Ion, A. (2022). Challenging challenge and hindrance appraisals. *Work & Stress*, 37(3), 299–324.
<https://doi-org.ezproxy.uniminuto.edu/10.1080/02678373.2022.2129513>
- Han, Y. (Jade), Chaudhury, T., & Sears, G. J. (2021). Does Career Resilience Promote Subjective Well-Being? Mediating Effects of Career Success and Work Stress. *Journal of Career Development*, 48(4), 338-353.
<https://doi-org.ezproxy.uniminuto.edu/10.1177/0894845319851875>
- Kao, F. H. (2024). Does leisure time improve your job and life satisfaction? The mediating effect of work-life conflict and the moderating effects of organizational support. *World Leisure Journal*, 1–21.
<https://doi-org.ezproxy.uniminuto.edu/10.1080/16078055.2024.2359403>
- Kondratowicz, B., & Godlewska Werner, D. (2023). Growth mindset and life and job satisfaction: the mediatory role of stress and self - efficacy. *Health Psychology Report*.
<https://doi.org/10.5114/hpr/152158>
- Martín Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2015). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental.
<https://doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>
- Meriac, J. P., Rasmussen, K. E., & Pang, J. (2023). Work ethic and grit: Explaining responses to dissatisfaction at work. *Personality and Individual Differences*. Volume 203.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.112037>
- Montoya Cáceres, P., Bello Escamilla, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Med Segur Trab*.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2020000400004

- Moscoso, M. S. (2018). Mindfulness, autorregulación emocional y reducción de estrés ¿Ciencia o ficción? *Revista mexicana de la investigación en Psicología*. Vol.10.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2018/mip182a.pdf>
- Ngirande, H., & Mjoli, T. Q. (2020). Uncertainty as a moderator of the relationship between job satisfaction and occupational stress. *Sa Journal of Industrial Psychology*. Vol 46.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1676>
- Nikolova, I., Vander Elst, T., De Jong, S. B., Baillien, E., & De Witte, H. (2023). Can task changes affect job satisfaction through qualitative job insecurity and skill development? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(4), 520–537.
<https://doi-org.ezproxy.uniminuto.edu/10.1080/1359432X.2023.2189104>
- Thompson, I. (2017). Concepto de organización. *Promonegocios.net*. Empresa
<https://www.promonegocios.net/empresa/concepto-organizacion.html>
- Uribe Prado, J. F. (2020). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. *Guía prevención del Burnout*. Manual Moderno.
<https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2021/07/guia-prevencion-del-burnout-.pdf>