



Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2020/2021
Convocatoria: Junio

**El estrés laboral, el síndrome
FOMO y la satisfacción con la
vida**
**Work stress, FOMO syndrome
and satisfaction in life**

Realizado por el alumno/a Alexis Dóniz Díaz

Tutorizado por el Profesor/a Dra. D^a Fátima Marichal García y Prof. Dr. D^o
Don Juan Martínez Torvisco

Departamento: Psicología Cognitiva, Social y Organizacional

Área de conocimiento: Psicología Social

ABSTRACT

The objective of this research has been analyzing the relationship between work stress, FOMO syndrome and satisfaction in life. The sample has been composed by sixty-seven people (men and women) who belonging to different jobs.

The results have shown that there is a relationship between stress, FOMO syndrome and satisfaction in life. Finally, due to this, we can conclude that when work stress increases, FOMO syndrome increases too. As well as that, when FOMO syndrome increases, satisfaction in life decreases.

Key Words: Stress, work stress, FOMO syndrome, satisfaction.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El objetivo de este estudio ha sido analizar la relación entre el estrés laboral, el síndrome FOMO y la satisfacción con la vida. La muestra está compuesta por sesenta y siete personas (hombres y mujeres) que pertenecen a distintos puestos de trabajo.

Los resultados han demostrado que existe una relación entre el estrés laboral, el síndrome FOMO y la satisfacción con la vida. Finalmente, se concluye que, a mayor estrés laboral, mayor síndrome FOMO. Así también que a mayor síndrome FOMO menor satisfacción con la vida.

Palabras clave: Estrés, estrés laboral, síndrome FOMO, satisfacción

Índice

| | |
|---|-----------|
| 1.El estrés | 5 |
| 1.1 ¿A qué se denomina estrés? Sus orígenes..... | 5 |
| 1.2¿Cómo se manifiesta el estrés? Estresores y sus tipos | 7 |
| 1.3 ¿Qué tipo de respuestas genera el estrés?..... | 9 |
| 1.4 Modelo cognitivo, conductual y emocional del estrés | 11 |
| 1.5 ¿Existe el estrés positivo?..... | 14 |
| 2.El estrés laboral | 16 |
| 2.1 El estrés laboral: ¿de dónde emerge? | 16 |
| 2.2 ¿Cómo se produce el estrés laboral? Causas del estrés laboral . | 17 |
| 2.3 ¿Qué consecuencias acarrea sufrir estrés laboral? | 19 |
| 2.4 ¿Se puede evitar el estrés laboral? Medidas preventivas..... | 21 |
| 2.5 ¿Sentirse quemado en el trabajo? Síndrome Burnout | 26 |
| 3.La satisfacción con la vida | 28 |
| 3.1 La satisfacción con la vida: ¿imposible de medir?..... | 28 |
| 3.2 Satisfacción con la vida: nuestro modelo cognitivo..... | 30 |
| 3.3 La satisfacción laboral..... | 33 |
| 4. El síndrome FOMO | 36 |
| 4.1 El síndrome FOMO: ¿de qué se trata? | 36 |
| 4.2 Las redes sociales: ¿adicción o necesidad?..... | 39 |
| 5. Objetivos e hipótesis | 41 |
| 6. Método | 42 |
| 7. Instrumento | 42 |
| 8. Procedimiento | 44 |
| 9. Análisis de datos | 44 |
| 10. Resultados | 45 |
| 11. Discusiones y conclusiones | 55 |
| 12. Referencias bibliográficas | 59 |

Introducción.

En este año 2021 y durante el año 2020 la población se ha visto sometida a la propagación de un virus denominado Covid-19. La presencia de este virus se ha traducido en numerosos cambios de la vida cotidiana. A su vez, la gran mayoría de los empresarios se han visto en la obligación del cierre de sus empresas. Como consecuencia, esto ha acarreado una situación de ERTES para sus empleados o, como última alternativa a este procedimiento, al despido por causas, económicas, organizativas o de producción.

A este acontecimiento se le añade la aparición de un nuevo fenómeno tecnológico conocido como el síndrome FOMO: el miedo a perderse algo. Las redes sociales se están convirtiendo en una espada de doble filo para la población. La repercusión de este nuevo síndrome, sobre las personas mayores e incluso sobre los más jóvenes se está avivando rápidamente. Como consecuencia de ello, la satisfacción en la vida se ve afectada.

Debido a ello, en este trabajo se realizará un estudio que comenzará con la definición de estrés y como aparecen sus estresores, las respuestas generadas por el estrés y el procedimiento cognitivo de los individuos frente al estrés. A continuación, se expondrá que es el estrés laboral, cómo se origina, tanto sus causas como consecuencias, cómo es posible prevenir su aparición y su diferencia con el síndrome Burnout. Seguidamente, se abordará el tema de la satisfacción con la vida, si es posible medirla y su papel en el mundo laboral. Finalmente, se expondrá el síndrome FOMO, qué es y qué no es adicción y la gestión óptima del uso de las redes. Con todo ello se determinará si existe una relación entre el estrés, el síndrome FOMO y la satisfacción con la vida.

1. El estrés.

1.1. ¿A qué se denomina estrés? Sus orígenes.

En la vida cotidiana de muchísimas personas se ha utilizado el término estrés en numerosas ocasiones. Este concepto también se suele acompañar de otros términos similares como pueden ser nervios, miedo, temor, ansiedad... pero muy rara vez se ha hecho el uso correcto de cada uno de ellos. Actualmente se vuelve difícil obtener una definición precisa del concepto estrés por este motivo: el uso es realizado por la población para referirse a este concepto no es siempre el más adecuado y se suele aludir a otros conceptos similares como los nombrados anteriormente: ansiedad, miedo, angustia... de manera errónea.

Para poder crear una definición del estrés lo más precisa posible es necesario acudir a sus orígenes. Bernard (1985) realizó una primera propuesta de la definición de estrés como la respuesta que el organismo decide realizar para que pueda existir un equilibrio tanto interno como externo. Él explicó la necesidad de que en el cuerpo exista un equilibrio, tanto con el medio interno como con el medio externo, dando lugar a una respuesta que haga que no se desestabilice el equilibrio y autonomía de nuestro organismo.

Años posteriores al planteamiento de Bernard apareció Cannon (1926) que tomó esta idea que se había planteado sobre la mesa y le dio un nombre a este equilibrio: homeostasis. En adición, Cannon aportó un nuevo concepto llamado en inglés critical stress: cuando se da una situación de estrés el ser

humano se ve alterado y provoca una respuesta. La homeostasis se encarga de mantener el equilibrio tanto interno como externo. Pues bien, existen determinadas situaciones que suponen un gran esfuerzo mantener dicho equilibrio homeostático lo que provoca alteraciones en el equilibrio y respuestas ineficaces a la situación. Con este matiz Cannon aportó que las respuestas, dependiendo de la capacidad del ser humano y la gravedad del estresor, pueden crear una respuesta más adaptativa o menos adaptativa.

Con ambas aportaciones se introduce en el terreno Selye (1936) y brinda una base del concepto de estrés siendo la respuesta que genera el organismo, de manera adaptativa, ante los diferentes estresores ambientales existentes. Gracias a la aportación de la homeostasis de Cannon, Selye introducía el matiz de dónde procedía el estresor. Es necesario establecer una definición del estrés para entablar un marco de estudio. Pese a las múltiples definiciones existentes, Selye (1936) ha descrito tres fases que se experimentan ante un estresor siendo así más precisa la definición. La primera de ellas se denomina alarma: en esta fase se hace alusión al estresor que se manifiesta y que pone en peligro la homeostasis del cuerpo. La segunda fase se denomina resistencia: en esta fase se hace referencia a que el organismo ha distribuido, eficaz y eficientemente, los recursos necesarios para hacer frente al estresor presente. Con ello el objetivo se centra en disminuir al máximo posible los daños ocasionados por el mismo. La tercera fase se denomina agotamiento: esta fase se manifiesta cuando en la fase de resistencia el estresor se vuelve arduo de combatir. Los recursos para contrarrestar el estresor no han sido suficientes y el cuerpo se ve extenuado derivando con ello a los síntomas propios y/o asociados con el estrés.

1.2 ¿Cómo se manifiesta el estrés? Estresores y sus tipos.

Para que el estrés se manifieste en cualquier situación es necesaria la aparición de un estímulo que lo provoque. Estos estímulos provienen de factores ambientales denominados estresores. Sin embargo, es importante establecer la diferencia de la procedencia de los estresores. Dependiendo de su origen, Tafet (2018) ha clasificado a los estresores en dos grandes grupos. En primer lugar, se habla de estresores bioecológicos: aquí se encuentran aquellos estímulos que nacen de la naturaleza: niebla, lluvia, tormenta, calor, terremoto, erupción volcánica, nieve... En segundo lugar, se habla de los estresores psicosociales: estos, como su propio nombre indica, se manifiestan en la sociedad: es decir, con la interacción de las personas. Aquí se pueden encontrar múltiples contextos donde se pueden dar este tipo de estresores: colegios, trabajo, la familia, pareja... Es importante que se añadan conflictos diarios de los que se tiene conocimiento de su existencia: guerras, conflictos políticos, manifestaciones, huelgas, violencia... debido a que, aunque el estímulo no se presente de manera directa sobre el individuo, se genera un estresor en el individuo. Esto es como consecuencia de ser conocedor del problema y/o situación latente.

Cabe aquí hacer una mención a un matiz importante sobre los estresores. Se hace hincapié en aquellos estresores que se conoce con total seguridad que van a ocurrir: una prueba importante que se realice en un breve período de tiempo o futuro cercano. Por el contrario, también se deben mencionar aquellos estresores que se dan de manera inexacta en el tiempo: una erupción volcánica que no se puede predecir el momento exacto de su llegada. Este

fenómeno influye a la hora de determinar la respuesta a los distintos estresores. Como consecuencia de ello se pueden generar, para un estresor, dos respuestas completamente diferentes. Esto se debe al poco tiempo de reacción para poder afrontar la mejor respuesta al estresor.

Ahora bien, esta clasificación que ha aportado Tafet no es la única existente. Chrousos y Gold (1992) han sugerido la división de la procedencia de los estresores en dos tipos. Por una parte, se diferencia entre los estresores físicos: aquellos que se pueden apreciar fácilmente a simple vista y que, por lo general, suelen venir de estímulos ambientales o totalmente naturales. Por la otra, se encuentran los estresores emocionales: aquellas respuestas que se generan frente a los estímulos psicosociales nombrados anteriormente. Esta clasificación que ha realizado Chrousos y Gold se ha de destacar por lo siguiente: dentro de los estímulos emocionales ellos han dado lugar a la diferencia entre dos tipos. Por un lado, los externos que se perciben desde el exterior. Por otro lado, los internos que se establecen en los procedimientos mentales individuales de cada ser humano. Este último matiz se vuelve muy relevante a la hora de gestionar los estresores. Cuando se presenta un estímulo emocional, tanto externo como interno, a la hora del organismo gestionar la respuesta para mantener la homeostasis, se respalda de los procedimientos mentales propios. Esto desencadena en que dependiendo de las vivencias o experiencias que el individuo haya tenido a lo largo de su vida, ante el mismo estímulo presentado, la reacción se dará de manera diferente en cada individuo. Esto se debe como consecuencia de la disparidad de procedimientos mentales que posean los individuos expuestos al estímulo.

1.3 ¿Qué tipo de respuestas genera el estrés?

El estresor se encuentra presente y el organismo ha desarrollado una respuesta para combatirlo. Este tipo de respuesta que se ha generado conlleva un procedimiento que desemboca en diferentes soluciones de afrontar al estresor. Tafet (2018) explica la importancia de que, para saber si las respuestas que se generan son adaptativas o mal adaptativas, es vital explicar la función del sistema nervioso autónomo y el sistema nervioso neuroendocrino. El sistema nervioso autónomo se basa en la activación dentro del organismo de diferentes recursos, de manera inerte, para hacer frente al estresor al que se está expuesto.

Dentro de este SNA (sistema nervioso autónomo) ha de diferenciarse entre dos subsistemas: el simpático y el parasimpático. El SNA simpático se define como la reacción inerte del organismo que establece al cuerpo en posición de defensa para luchar contra el estresor. Dependiendo del tipo de estresor al que se está siendo expuesto se producirá un efecto u otro. Esto dará lugar a un mayor bombeo de sangre o mayor oxigenación, aumentará la capacidad de atención y estado de alerta... Simultáneamente, mientras el SNA simpático se encuentra en funcionamiento se ve complementado con el SNA parasimpático: este sistema se encarga de regular la función del simpático para equilibrar ese aumento de oxigenación o bombeo de sangre. Con ello se intenta restaurar el equilibrio de nuestro organismo. En definitiva: el SNA simpático activa de manera inmediata e inerte el organismo para hacer frente al peligro estableciendo mecanismos de defensa mientras que el SNA

parasimpático equilibra dicha respuesta moderando el nivel de alerta que el organismo experimenta.

El SNE (sistema nervioso neuroendocrino) actúa como un regulador del SNA: se encarga de hacer un balance de los medios destinados a dicha respuesta consiguiendo con ello un mayor aprovechamiento de los recursos y una prolongación en el tiempo del estado de alerta frente al estresor. Como resultado desencadena en un mayor control de la situación y, por consiguiente, una mayor capacidad de generar una mejor respuesta a ese estresor.

Además de los dos sistemas que se han explicado anteriormente, a la hora de elaborar una respuesta se ponen de manifiesto otros factores como son la intensidad y la duración del estresor.

Tafet menciona que la intensidad de los estresores se debe establecer en base a un baremo de magnitud. Con esto se puede realizar una división de estresores en leves, moderados y graves. A la hora de evaluar un estresor que se está combatiendo se evaluará su intensidad. Gracias a dicha evaluación la respuesta será acorde al estresor. Sin embargo, y a pesar de que esto pueda resultar lo evidente, ante la percepción de un estímulo, muchas veces la evaluación de dicho estresor se hace de manera equívoca. Los individuos se pueden equivocar sesgando de manera subjetiva la evaluación del estresor determinando como grave un estímulo leve o viceversa. Debido a esto es relevante la determinación el origen del estímulo o estresor para que se pueda realizar una evaluación lo más idónea posible y que, con ello, se genere una respuesta adaptativa.

La duración se convierte en un factor importante para hacer frente al estresor. El organismo, como se ha comentado anteriormente, se respalda del SNA y el SNE para poder establecer dicha respuesta. Sin embargo, el individuo se

ve incapaz de mantener eternamente esta situación de alerta. Mantener al individuo en un nivel de tensión alto durante un largo período de tiempo se traduce en agotamiento y las respuestas adaptativas frente al estresor, que se habían generado en un principio, se trasladan a ser respuestas mal adaptativas. Cuando un estresor se prolonga en un largo período de tiempo es sinónimo de una falta de recursos para poder generar respuestas adaptativas. En este sentido, poco a poco se extenua la capacidad de afrontamiento del individuo lo que finalmente concluye en respuestas mal adaptativas. Finalmente, es evidente el desenlace que constituye el origen de las situaciones de estrés, ansiedad, depresión...

1.4 Modelo cognitivo, conductual y emocional del estrés.

Cuando se pretende elaborar una respuesta adaptativa frente a un estresor se debe de tener en cuenta la intensidad y la duración. No obstante, es importante analizar si el estímulo percibido puede ser fuente de estrés o no. Para ello la teoría de Lazarus (1966) que también ha sido desarrollada por Cohen (1977) y Folkman (1984) expone que para poder percibir un estímulo como estrés debe de ser capaz de activar la capacidad cognitiva del individuo para reconocer y evaluar el estresor. Este procedimiento se ha denominado con el término inglés cognitive appraisal (evaluación cognitiva)

Lazarus establece que existen tres etapas de evaluación del modelo cognitivo. La primera se denomina evaluación primaria que coincide con la acción del SNA. Esta evaluación se manifiesta cuando el individuo ha realizado una valencia positiva o negativa sobre el estímulo ambiental que puede ser potencialmente un estresor. Debido a esto se genera un espectro de respuestas

emocionales para determinar si el sujeto se encuentra ante un estresor o no. La segunda etapa que se denomina evaluación secundaria consiste en la concreción de los recursos de los que dispone el individuo para poder hacer frente al estresor, es decir, se busca una estrategia adecuada para el enfrentamiento de ese estímulo percibido. Aquí se establece la importancia de matizar si el estresor es controlable o, por el contrario, no lo es. De ahí que se establezca la diferencia de dos tipos de estrategias planteadas para resolver la situación. En primer lugar, se encuentra la estrategia orientada al problema. El modus operandi se basa en el trabajo sobre el ambiente o sobre el sujeto que está generando el estresor dado que, en este contexto, la situación que genera el estresor se puede cambiar. En segundo lugar, se encuentra la estrategia orientada a la emoción. Al no haber posibilidad de control sobre el estresor esta estrategia se focaliza en gestionar de manera más eficaz y eficiente las reacciones y emociones negativas que emergen de dicho estímulo. Esta estrategia se vuelve ardua de tratar por la retroalimentación que se produce a la hora de gestionar la respuesta. Cuando los individuos se sienten amenazados por un estímulo ambiental el espectro de respuestas emocionales que se genera viene acompañado por el miedo que se convierte en una de las principales emociones a la hora de tomar una decisión. La respuesta primaria activa el SNA lo que hace que se genere en el organismo una situación de alerta. Por consiguiente, y de manera simultánea, el individuo se ve afectado por el miedo también como una respuesta primaria al estresor. Como consecuencia, genera un efecto de retroalimentación potenciando el estresor ambiental externo con el interno que sería el miedo. Finalmente, se produce un círculo sin fin: percibir un estresor genera miedo en el individuo que, como consecuencia, genera una respuesta primaria, activando el SNA en el organismo. Esto se traduce produciendo síntomas que

se perciben como un estímulo interno que aviva la sensación del miedo que vuelve, a su vez, a reactivar el SNA. Y así sucesivamente. Uno de los ejemplos más aclaratorios para que se entienda con mayor precisión este fenómeno es un ataque de pánico. Este ejemplo cumple de manera exacta con todo el procedimiento que se explica en líneas anteriores. Al no tratarse de una amenaza común ni poder identificarla claramente acarrea una mal adaptabilidad sobre la respuesta generada produciendo la retroalimentación planteada y, con ello, la aparición del ataque de pánico. La tercera y última etapa se denomina evaluación terciaria que se fundamenta, para sintetizar, en un feedback de las dos evaluaciones anteriores, tanto la primaria como la secundaria, estableciendo posibles correcciones de mejora.

Debido a este modelo que plantea Lazarus una de las posibles soluciones que se ha planteado a lo largo del tiempo es fortalecer la capacidad cognitiva. En otras palabras, ser capaz de aprender a evaluar las situaciones desde un punto de vista racional y no tan emocional. Lazarus se explica ofreciendo un ejemplo bastante clarificativo: “no confundir unas olas con un tsunami” Lazarus (1984, p. 49) quizás resulta una hipérbole de un estresor emergente, pero la idea que se plantea es bastante clara: si se ha percibido al estresor como un peligro mayor del que realmente es la respuesta será inadecuada. Esto puede que conlleve a un posible descontrol emocional debido a la generación de una respuesta mal-adaptativa sobre el estresor emergente. De ahí que Lazarus introduzca el concepto de coping strategies que se define como el procedimiento cognitivo que realiza el ser humano o individuo para planificar y elaborar una respuesta teniendo como base los recursos individuales. Afirma que, si se refuerza el coping strategies, es decir, la capacidad cognitiva se podrá evaluar de manera más idónea y definida al

estresor. Como conclusión, se debe aclarar que generar una respuesta que sea adaptativa no sólo viene determinado por las características que pueda tener el estresor: la duración, la intensidad, sino que, a su vez, se determina también por el propio proceso cognitivo y emocional. La capacidad que se posee para poder gestionar los recursos necesarios para afrontar correctamente una situación.

1.5 ¿Existe el estrés positivo?

Por norma general siempre se ha asociado el concepto de estrés con aspectos negativos: ansiedad, angustia, depresión... sin embargo, esto no es del todo cierto. Aunque parezca inusual, muchísimos investigadores han creado la diferencia entre estrés negativo y estrés positivo. Inicialmente Selye (1935) fue uno de los primeros que se plantea dicha diferencia con los conceptos de eustress y distress siendo estrés positivo y estrés negativo dado el orden. Teniendo en mano la carta de una baraja, en una de las caras se puede ver el estrés negativo. Este estrés es el que normalmente se ha asociado a situaciones que son indeseables, inconcebibles de afrontar, impredecibles y, debido a que las situaciones se presentan sin aviso, muchas de ellas se vuelven inevitables. Como consecuencia de ello el individuo se ve en la obligación de afrontar un estresor al que no quiere estar expuesto y se genera una situación de estrés negativo. Sobre este aspecto es relevante recordar el modelo cognitivo de cada individuo que le capacita para poder afrontar estas situaciones de una mejor o peor manera. Si se le da la vuelta a esta carta se puede visualizar el estrés positivo que se define como, efectivamente, lo contrario al estrés negativo: aquellas situaciones que se vuelven deseables, concebibles de afrontar, predecibles de que vayan a pasar y, por consiguiente, situaciones

esperables. Por norma general el estrés positivo proviene de estresores que se han elegido afrontar. Por lo tanto, el estresor al que se tiene que combatir se ve extenuado debido a la resiliencia que el individuo posee sobre el mismo. Puede que, incluso, el individuo se encuentre por primera vez con este estresor que ha elegido. Sin embargo, debido a la capacidad cognitiva y el deseo de afrontar dicha situación dota al sujeto de una capacidad resolutive más adaptativa. Basta con el simple hecho de creer que la situación, estímulo o estresor al que se enfrenta se puede controlar para que no sea necesario de más recursos para afrontarlo. Con ello se obtiene una respuesta adaptativa acorde con esta idea que se tiene en mente. Sin embargo, esta idea que se acaba de plantear sobre el papel del control de un estresor también ha jugado un papel fundamental en el estrés negativo. Seligman (1975) ha aportado un concepto que ayuda a comprender mejor el carácter adaptativo y positivo ante un estresor: *learned helpness* o desesperanza aprendida. Seligman expone sobre el concepto lo siguiente: se sitúa a un individuo o animal frente a un estresor. Inicialmente, frente a este estresor no se plantea ninguna posibilidad de poder escapar o librarse del mismo. Este factor condiciona las actuaciones tanto del individuo como del animal a que se deduzca lo siguiente: si frente al estresor que se ha planteado no existe ninguna posibilidad de evitarlo, el esfuerzo realizado para combatirlo será en vano. Por lo tanto, se decide no tomar acción alguna. Sin embargo, esto ha sesgado la toma de decisiones ante estresores y/o situaciones similares en los escenarios donde si existe una posibilidad de combatirlo. Si el individuo o animal ha percibido un estímulo parecido al estresor donde no había ninguna posibilidad de escape, aun habiendo dicha posibilidad en este nuevo escenario, tanto el individuo como el animal optarán por no reaccionar ante dicho estímulo dado que se basan en su aprendizaje pasado. Rendirse automáticamente debido a la idea subjetiva

de que no existe salida alguna, aunque de manera objetiva si existe una brecha para poder escapar, crea una limitación estratosférica a cada uno de los individuos que se vean expuestos a este “nuevo” estímulo.

2. El estrés laboral.

2.1 El estrés laboral. ¿De dónde emerge?

Una vez que se tiene claro este planteamiento sobre el estrés, como se elaboran las diferentes respuestas a los diferentes estresores y se establece o forma nuestro modelo cognitivo se procede a hablar sobre el estrés laboral. A la hora de conocer qué se define por estrés laboral es necesario tener claro con anterioridad de donde nace el estrés laboral. Para ello, se debe de definir qué se entiende por riesgo psicosocial del trabajo. Se entiende como cualquier situación, vivencia o hecho que emerge como consecuencia del trabajo. Se trata de situaciones que perjudican gravemente al empleado, sea desde una acción o el mismo ambiente de trabajo. Además, las respuestas que se generan para cada individuo dependen de numerosos factores. Como consecuencia la respuesta al mismo estresor será muy diferente.

Según Moreno (2010) existen una gran cantidad de riesgos psicosociales que se pueden dar lugar en el ambiente de trabajo. Entre los que se pueden dar se debe destacar: la violencia en el trabajo, la inseguridad contractual, el acoso laboral y el estrés laboral. El estrés laboral se considera uno de los principales riesgos psicosociales. La repercusión que produce entre los diferentes trabajadores se considera la más global y reconocida de todas así lo asegura el INSHT (El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) Al

igual que el estrés, existen innumerables definiciones sobre el estrés laboral que cada autor se ha ocupado de dar una pincelada para los diferentes estudios o distintas perspectivas académicas. A pesar de que existen muchísimos más autores como pueden ser Peiró, Lopowsky, Boner... con definiciones válidas del estrés laboral, para sintetizar y realizar el estudio desde una misma definición se utilizará la definición de Karasek (1981). Él explica que es un factor que depende de dos efectos de manera simultánea: de las demandas de trabajo que existan y de los factores que pueden modificar dicha demanda. En adición a esto, él realiza una importante mención sobre la definición del estrés laboral diferenciando la intensidad del estresor. Cuanto mayor sea la carga de trabajo que se presenta habrá mayor estrés. Sin embargo, se verá condicionado sobre el control sobre la actividad. Si existe un alto control se dará un gran ritmo de trabajo, pero los niveles de estrés no serán tan altos. A su vez, cuando la acumulación de trabajo no es tan notoria y el control sobre ellas tampoco lo es se hablará de un trabajo completamente normal: sin sorpresas ni estresores.

2.2 ¿Cómo se produce el estrés laboral? Causas del estrés laboral.

Se ha definido el estrés laboral. A pesar de ello, el estrés laboral no se produce de manera automática. Los síntomas o efectos que se producen antes de que se encuentre el sujeto ante una situación de estrés laboral pueden variar significativamente. A su vez, es importante tener en cuenta la naturaleza del estrés laboral que se manifiesta en el individuo. Mansilla y Favieres (2016) explican por qué las personas sufren estrés laboral hoy en día. Ambos investigadores resumen de manera concisa la siguiente idea que se traslada a un símil de la idea de Karasek: cuando mayor control sobre el estresor y

menos demanda exista el estrés laboral será completamente nulo. Sin embargo, esta afirmación a la inversa causará una situación de estrés laboral. Como consecuencia, repercutirá de manera negativa en el individuo. Mansilla y Favie hacen una especial mención a que se genere estrés laboral en el individuo cuando exista apoyo social. Este apoyo social que se menciona actúa como calmante ante los niveles de estrés a los que el individuo se expone. Sin embargo, este apoyo deberá ser provisto de los compañeros de trabajo o de los superiores dentro de la empresa. En adición se habla del desajuste existente entre los diferentes recursos que posee el individuo frente a la gran demanda de trabajo que se le encomienda.

Es difícil realizar una afirmación de donde procede el estrés laboral debido a la gran variedad de causas que lo hacen posible. Para no entrar en cada una de las diferentes percepciones que se tiene de este fenómeno por parte de numerosos investigadores, Vorvick (2020), en la página web de MedlinePlus, hace una breve descripción de seis fuentes del estrés laboral generales. La primera de ellas se denomina la carga de trabajo. Se hace alusión a la gran cantidad de horas que se tiene que trabajar y los pocos períodos de descanso que se proporcionan debido a la gran carga de trabajo. Se puede establecer por ejemplo la situación sanitaria actual con el Covid-19 de largas listas de espera. La segunda se refiere a las funciones dentro del trabajo: establecer cuál es el cometido del sujeto. La tercera hace referencia a las condiciones laborales. Existen puestos de trabajos que se caracterizan por extenuar el cuerpo a niveles extremos. Esto se puede traducir en situaciones de estrés. A su vez también la exposición a ruidos estruendosos que se vuelven atenuantes del estrés laboral existente. La cuarta se refiere a la gerencia: si el sujeto se cerciora de que su papel en la toma de decisiones dentro de la empresa se

vuelve nulo o carece de sindicatos puede acarrear un estrés proveniente del mundo laboral. La quinta hace alusión a los compañeros de trabajo: tanto los jefes como los propios compañeros frecuentemente se relacionan con una de las principales fuentes del estrés laboral. La sexta y última fuente se fundamenta en el miedo por el futuro. El miedo a perder el empleo no le permite avanzar en su carrera profesional causando estrés laboral.

A pesar de que todas y cada una de estas fuentes de estrés laboral se dan de manera abierta y general es fundamental crear un esquema a la hora del estudio de las causas desde donde procede ese estrés. Esto se debe plantear debido a la singularidad de cada uno de los sujetos y organizaciones existentes. Como consecuencia de ello, dentro de la organización y en el sujeto se podrá realizar un esquema sobre los principales focos que causan estrés laboral y pueden existir sobre cada uno. A través de ello, se palia de una manera mucho más efectiva el estrés laboral.

2.3 ¿Qué consecuencias acarrea sufrir estrés laboral?

Se ha definido qué se entiende por estrés laboral. Este estrés laboral se puede producir por múltiples factores que son únicos dentro de cada organización. A pesar de que cada uno de los factores por lo que se pueda producir el estrés laboral en las diferentes organizaciones sea único, las consecuencias que se producen en cada uno de los individuos o sujetos tienden a ser las mismas. Si es verdad que se ven atenuadas o minoradas dichas repercusiones debido a que cada organismo es diferente. Sin embargo, debido a que las consecuencias que se pueden apreciar siempre son las mismas es posible detectarlas con mayor precisión. Mansilla y Favieres (2016), a la hora de

establecer cuáles son las consecuencias que se sufre dentro de la organización han establecido la separación en tres grandes grupos para identificar, con mayor precisión, cada uno de los diferentes tipos de estrés laboral.

El primer grupo lo denominan el estrés laboral físico: como se ha explicado anteriormente con el estrés si el organismo del sujeto se encuentra durante un largo período de tiempo paliando contra un estresor provoca agotamiento. En consecuencia, las respuestas que se generan para luchar contra el mismo son mal adaptativas. Esto conlleva como resultado la aparición de estrés laboral. Este tipo de estrés se puede traducir en el sujeto como trastornos endocrinos, gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, respiratorios, musculares e incluso alteraciones del sistema inmune del mismo. Debido a las alteraciones que se producen como consecuencia de una mala adaptación del sujeto al estresor es resultado de que se vea afectado por alguno de estos síntomas. El segundo grupo se denomina psíquico. Cuando el sujeto se encuentra frente a un estresor laboral el organismo se prepara para poder hacer frente al mismo. Sin embargo, cuando se produce el agotamiento los primeros efectos que produce sobre el organismo puede ser mal humor, se vuelve arduo mantener la concentración debido a la cantidad de estrés laboral presente, la incapacidad de poder tomar decisiones... Además, es importante destacar que estos primeros indicios suelen ser fácilmente apreciables debido a que suelen cambiar completamente el comportamiento del sujeto: es decir, el habla del mismo se acelera, se da una imprecisión al hablar, se entrecorta la voz en numerosas ocasiones, suele no tener apetito... Si este efecto de los estresores se agrava en el individuo se producen respuestas mal adaptativas que generan, a su vez, trastornos psicológicos que tiene relación con el estrés laboral. Aquí se puede hablar de fobias, depresión, trastorno de personalidad, trastornos

esquizofrénicos... Una vez que se produce este tipo de trastorno en el sujeto no sólo es grave para el mismo, sino que produce un efecto cadena. Como resultado es prácticamente inevitable que afecte tanto a las relaciones familiares como a las relaciones interpersonales.

El tercer y último grupo se denomina organizacional: se ve como error muy común el origen del estrés laboral únicamente se ve perjudicado el sujeto. A pesar de ello, el ambiente laboral es un factor que se ve deteriorado por el estrés. Si el clima laboral no se encuentra en las condiciones favorables para el desarrollo de una actividad acarrea como resultado numerosas consecuencias como el absentismo laboral, aumento de los accidentes laborales debido a la falta de concentración en el puesto de trabajo, enfermedades, falta de producción y cooperación entre compañeros... Es importante destacar una mención que realizan sobre los costes ocultos: aquí se refieren a todos los factores que no se aprecian fácilmente dentro del ambiente de trabajo pero que, sin embargo, afectan significativamente a la producción de la misma. Este ellos se puede encontrar los ascensos en los puestos de trabajo, la disminución de la creatividad, la agresividad en el mismo puesto de trabajo, el bajo rendimiento, la ruptura de las relaciones humanas...

Cualquier tipo de desajuste que se produzca dentro de la organización como en el sujeto se puede apreciar, ya sea con una mayor antelación o no. Si es menester que si se es conocedor de los focos donde estos tipos de estrés se da con mayor frecuencia, será una tarea mucho más fácil lidiar con cada uno de ellos.

2.4 ¿Se puede evitar el estrés laboral? Medidas preventivas.

¿Es posible evitar que se den situaciones de estrés laboral dentro de las organizaciones? La respuesta es sí. Antes de comenzar a dar las soluciones o medidas preventivas del estrés laborales se hará una mención al vértice céntrico de la prevención de los riesgos laborales. Efectivamente, se trata de la ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando se quiere hablar de los principios o medidas preventivas frente al estrés laboral en las organizaciones, la ley de Prevención de Riesgos Laborales no ofrece definición alguna sobre qué es el estrés laboral o que es un riesgo psicosocial. A pesar de que se vea carente de dichas definiciones, en su artículo 4.2 se puede obtener una definición de riesgo laboral. Atendiendo a esta definición que plantea la ley, si se avanza unos artículos más adelante se encuentra el artículo 15. Aquí se hace mención a los principios de la acción preventiva. Se hace referencia a la obligación que posee el empresario de aplicar ciertas medidas donde se garantice eficaz y eficientemente el bienestar, la salud y la integridad física de todos los trabajadores. Aquí se debe tener en cuenta la mención a las medidas adoptadas por el empresario para los diferentes puestos de trabajos, los diferentes utensilios o EPIS (Equipos de Protección Individual) que el empresario debe poner a disposición de los diferentes trabajadores, las condiciones de cada uno de los lugares y ambientes de trabajo... en definitiva: se debe asegurar que todo esté perfectamente reglado.

En adición, Mansilla y Favieres (2016) establecen que para poder reducir o prevenir el estrés es vital hacer una diferenciación de actuación en dos focos: en el trabajador y en la organización. Por un lado, la intervención en el individuo debe dotarlo de herramientas para poder luchar contra el estrés

laboral. Se hace una diferencia de tres técnicas diferentes que ambos profesionales enumeran para prevenir el estrés laboral. La primera de ellas la denominan técnicas generales: aquí se hace mención a las bases de una vida saludable: tener una dieta equilibrada, realizar actividad de ocio que al sujeto le parezcan agradables o divertidas... La segunda la denominan técnicas cognitivo-conductuales: aquí se hace referencia a la evaluación personal de cada uno de los síntomas que presenta el individuo: identificación de los pensamientos negativos, ser capaz de tomar el control de la situación y resolver los problemas individualmente, realizar ejercicios de autocontrol... La tercera y última la denominan técnicas de relajación: se habla aquí de la relajación muscular, del control de la propia respiración y la relajación autógena. Por otro lado, la intervención en la organización es cada vez más importante para prevenir el estrés laboral. El foco de actuación para intervenir y prevenir el estrés laboral debe dirigirse a la estructura de la organización, el procedimiento de toma de decisiones, los lugares de trabajo de los empleados. Ellos se ven en la necesidad de realizar una especial mención al apoyo social dentro de las organizaciones. Se afirma que este factor incrementa la cohesión de los grupos de trabajo haciendo que la línea de jefe-empleado se desvanezca ligeramente. Como consecuencia de ello los trabajadores no se vuelven tan vulnerables al estrés laboral y la negatividad a la que se exponen por sus efectos se ve reducida. A razón de esta mención, es vital que se pueda incluir algún medio para medir la implicación de la vigilancia en la salud laboral. Además de ello se debe invertir en la prevención de riesgos laborales en la empresa. Esto, a largo plazo, constituye uno de los principales ahorros de la organización lo que hace que se posicione con ventaja frente a las demás organizaciones.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Estados Unidos ha hecho una lista de las posibles medidas preventivas que se pueden aplicar dentro de los centros de trabajo que serán: el tiempo de horario de trabajo no podrá interferir en el tiempo que dedique el sujeto a su ocio, los trabajadores deberán de participar y tener más relevancia en las decisiones de la empresa, establecer si existe una relación adecuada entre las exigencias que la empresa requiere para su actividad con los recursos que los empleados poseen, establecer una clara distinción de los roles y mejorar la estabilidad laboral de cada uno de los trabajadores.

A pesar de las medidas que se han presentado para prevenir el estrés laboral sobre el papel esto no significa que sean las únicas existentes. Como se menciona al principio del estrés laboral Karasek (1979) explica que este estrés laboral aparece en el organismo cuando las actividades a realizar se acumulan y el control que se tiene sobre las mismas no es el adecuado. La intensidad que se menciona en su definición ha demostrado ser uno de los principales problemas debido al gran desajuste de control que se presenta en los empleados. Como consecuencia de ello y la repercusión negativa que tiene sobre los individuos, se ha creado la necesidad de poder redefinir y acondicionar los nuevos estresores laborales a los que los individuos se ven expuestos cotidianamente. Esto ocurre con la afirmación de que el estrés laboral no solo se manifiesta a través del individuo sino de la organización. Son muchos los fenómenos a los que está sometida una empresa debido al clima organizacional tan cambiante al que se exponen. Debido a ello se justifica aún más la necesidad de que se implante un marco o modelo donde sea posible estudiar e identificar los diferentes estresores no solo a nivel individual sino a nivel organizacional y estratégico dentro de la empresa.

Como resultado Peiró (2008) ha creado el modelo AMIGO (Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional). Este modelo ha servido para la gestión y análisis de las organizaciones ayudando, con ello, a una mayor comprensión de las diferentes capas de la empresa y su funcionamiento. A su vez, también se realiza una comprensión más exhaustiva sobre los riesgos psicosociales dentro de la organización.

Este modelo AMIGO se sustenta en cinco bloques fundamentales. El primero de ellos se denomina el bloque estratégico y paradigmático: aquí se establece la visión, misión y objetivo de la empresa. Su foco se fundamenta en conocer el aprovechamiento del medio que rodea la organización y una visión crítica de futuro para garantizar la existencia de las organizaciones. El segundo bloque se denomina el bloque duro: se habla aquí del sistema de trabajo: el conjunto de todos los procedimientos que se realizan por parte de la empresa para poder diseñar el bien o servicio, producirlo y venderlo. Este sistema de trabajo, que es el más importante, se ve respaldado por tres bloques más pequeños que son los recursos económicos, la estructura organizacional y la tecnología de la organización. El tercer bloque se denomina el bloque blando: en este cimiento se encuentra todos los aspectos que respaldan el bloque duro siendo el factor principal el capital humano. Este capital humano se encuentra respaldado también por las prácticas y políticas de dirección de RRHH, la comunicación, el clima y la gestión de la organización. El cuarto bloque se denomina el bloque de integración: se divide en dos hemisferios. Por un lado, se hace referencia al equilibrio que se presenta el capital de la organización con el sistema de trabajo de la misma. Se han combinado siendo un ápice clave para lograr la misión de la organización. Por otro lado, el individuo dentro de la organización con el contrato psicológico que ha hecho con su

empleador: las expectativas y resultados que se pretenden conseguir con el desempeño de la actividad. En este contrato psicológico se encuentra la base de todo este bloque. Aquí es donde se visualiza la integración por parte del empresario y el empleador en la consecución de actividades para la misión a la vez de creación de un clima favorable para la organización. Finalmente, el quinto y último bloque se denomina resultados organizacionales. Los resultados que se generan debido a la actuación de los cinco bloques Peiró los clasifica en tres ramas diferentes. En primer lugar, los resultados suprasistemas: aquellos que se gestionan para la sociedad y los clientes. En segundo lugar, los resultados sistema: aquellos que se destinan a la organización como es la supervivencia, el desarrollo de la organización, la mejora, la inversión... En tercer y último lugar, los resultados subsistema: aquellos que se gestionan para el desarrollo de determinados grupos y personas, para la satisfacción de determinados intereses, compensaciones... Con este modelo AMIGO se ha demostrado, en numerosas ocasiones, que es útil para que las propias organizaciones puedan identificar fácilmente los riesgos psicosociales de sus empleados. Esto provoca una mejora en el bienestar y la salud de los trabajadores.

2.5 ¿Sentirse quemado en el trabajo? El síndrome de Burnout.

Seguramente en alguna ocasión en su lugar habitual de trabajo habrá oído decir a algún compañero que está quemado de trabajar. Este fenómeno que ocurre muy a menudo tiene su propia definición y se denomina el síndrome Burnout. Se encuentra dentro de una categoría del estrés laboral y tiene su origen en Estados Unidos. Allí se ha utilizado para dar explicación al desgaste profesional que se da en los diferentes puestos de trabajo. A la hora de realizar una definición del síndrome Burnout se hará referencia a Gil (2003). Él lo

define como la respuesta que se genera en el sujeto debido a una situación de estrés laboral crónico. Este estrés laboral crónico se caracteriza por una evaluación subjetiva y negativa de las habilidades que posee el individuo para realizar determinadas funciones, relacionarse con sus compañeros o realizar cualquier actividad. Esto se da como consecuencia de los síntomas de estar completamente agotado a nivel físico y emocional, la exposición de sentimientos negativos y actitudes hacia los empleados.

A la hora de establecer cuáles son los síntomas que se presentan en un individuo con el síndrome Burnout Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) hablan de tres dimensiones para abarcar las respuestas generadas por este síndrome: en primer lugar, la primera dimensión se denomina emotional exhaustion, que traducido sería el cansancio emocional. El sujeto se vuelve bastante vulnerable y se encuentra en un estado de cansancio tanto físico como psicológico. Esto se traduce en estar en un constante desgaste, fatigado, deprimido y sin motivación alguna para el desempeño de sus tareas. En segundo lugar, la segunda dimensión se denomina depersonalization, que traducido sería despersonalización. El sujeto se convierte en una persona apática: las respuestas que ofrece a sus compañeros de trabajo se vuelven bastante negativas, malsonantes y descarga toda su ira en cada una de las palabras que pronuncia. En tercer y último lugar, la última dimensión se denomina reduced personal accomplishment que traducido sería la falta de realización personal. Los individuos se encuentran en un bucle de autosabotaje. Como se ha indicado en la dimensión anterior el sujeto se vuelve negativo y ofrece respuestas mal adaptativas y negativas ante el resto. Sin embargo, en esta dimensión, esas respuestas se realizan sobre sí mismo.

El sujeto realiza una autoevaluación errónea de su cometido creando con ello una evolución en los síntomas presentes.

Es de vital importancia, una vez que se ha explicado el concepto y como afecta el síndrome Burnout, hacer hincapié en la diferencia de cuándo se habla de estrés laboral y cuando se habla de síndrome Burnout. Como se mencionó al principio de este estudio cuando se habla de estrés o estrés laboral, dado que es válido para ambos casos, se puede dar el llamado estrés positivo. Sin embargo, cuando se hace referencia al síndrome Burnout ese estrés positivo es imposible que se exponga bajo ninguna circunstancia. A su vez, la gravedad que implica sufrir el síndrome Burnout se incrementa y es muchísimo mayor que paliar con un síntoma de estrés o estrés laboral.

3. La satisfacción con la vida.

3.1 La satisfacción con la vida: ¿imposible de medir?

Todo individuo en esta sociedad se marca como objetivo la búsqueda la satisfacción con la vida. Como norma general, todos y cada uno de los seres humanos se centra en cómo conseguirla: encontrar ese ápice que haga sentirse útil dentro del mundo. Sin embargo, todavía a día de hoy se da la existencia de dos grandes muros para establecer con certeza este logro: la definición de la satisfacción con la vida por un lado y cómo medir esta satisfacción con la vida por otro. Diener, Smith, García-Viniegras, Liberalesso, (2002) son solo algunos de los ejemplos que han aportado una definición de la satisfacción con la vida. Ahora bien, a la hora de establecer el problema de la definición se va a trabajar desde la siguiente:

“La satisfacción con la vida es el grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva”. (Veenhoven, 1994 p. 4) A la hora de analizar esta definición su comprensión no resulta difícil. Sin embargo, el ámbito que abarca se vuelve más complejo si se va a analizar. Veenhoven (1994) explica la gran dificultad de precisión que se presenta sobre este concepto debido a la inmensidad de posibilidades que existen. Cuando se menciona la calidad global de vida de un sujeto, indirectamente se está haciendo referencia a las características o condiciones que se deben dar para que el individuo tenga una vida armoniosa y pueda vivir en un clima favorable. A pesar de ello se debe crear la diferencia entre dos ámbitos sobre este concepto: el ámbito generado a nivel social y otro ámbito generado a nivel país. Los seres humanos se encuentran rodeados de individuos y se crean expectativas según el medio que les rodea. Se da el ejemplo de un sujeto que vive en una comunidad de vecinos donde todos poseen un salario mensual de más de mil euros, un núcleo familiar estable con vehículo propio y un domicilio con piscina. Si se realiza a este sujeto particular la pregunta de que si se encuentra satisfecho con la vida esta respuesta vendrá sesgada por el nivel de vida que se visualiza alrededor. El sujeto se auto preguntará: ¿poseo un salario mensual de más de mil euros, un núcleo familiar estable con vehículo propio y domicilio con piscina? En caso afirmativo la respuesta será sí. De lo contrario la respuesta será no. Si se aprecia que el sueldo no es igual u oscila demasiado con el que obtienen los familiares o vecinos circundantes, presuponiendo que se desarrolla la misma profesión u posee estudios similares, el sujeto siempre establecerá una cantidad mayor de dinero imprescindible para sentirse satisfecho con la vida. Sin embargo, esta respuesta se vuelve poco fiable dado que su concepto de “satisfacción con la vida” ha sido sesgado por la apreciación social de su entorno. Esto ocurre

simultáneamente a nivel país. Cuando se realiza la pregunta a sujetos que viven en países desarrollados como puede ser Noruega, Estados Unidos, Nueva Zelanda frente a países como Afganistán, Pakistán, Liberia la respuesta se valorará y se tendrán en cuenta otros matices siendo la calidad de vida global diferente. Aquí es importante mencionar los servicios esenciales como pueden ser alimentación, vivienda, asistencia sanitaria pública... De ahí que sea, por un lado, necesaria la diferencia entre el ámbito social y país y por el otro, la difícil concreción de la definición de satisfacción con la vida dada la subjetividad de las respuestas.

Una vez que se ha expuesto la complicidad de concreción del concepto y su problema a la hora de definirlo se plantea sobre la mesa la segunda paradoja: ¿cómo se mide la satisfacción con la vida? Veenhoven ha afirmado que es posible. Debido a esta afirmación positiva se plantean numerosos contratiempos: ¿cómo se valora el grado de satisfacción de la sociedad?, ¿en caso de que el sujeto no se sienta satisfecho con la vida cuál es el motivo?, ¿ese motivo se dará de manera igualitaria para todos los individuos? Debido a la existencia de tantos interrogantes es menester encontrar cuáles son los factores que determinan la satisfacción con la vida. Estos factores se pueden resumir en las condiciones externas y los procesos internos. Por un lado, si se encuentra alguna posibilidad de tener conocimiento sobre qué aspectos o circunstancias favorecen la satisfacción en la vida sobre los seres humanos se podrá trabajar en generar y mantener dichas condiciones. Por otro lado, es sinónimo de apreciar en un grado mayor la satisfacción con la vida si se obtiene un mayor control sobre los procedimientos mentales de los sujetos. A pesar de que se establecen estos dos factores para determinar la satisfacción con la vida, por norma general, se suele asumir que dicha satisfacción viene

delimitada por la comparación de la vida real y como debería de ser. Esta afirmación es lo que se reduce con lo explicado anteriormente: la comparativa del nivel social que rodea el sujeto, los logros que el sujeto ha obtenido...

3.2 Satisfacción con la vida: nuestro modelo cognitivo.

La satisfacción con la vida se considera un elemento que es necesario trabajar tanto desde fuera como desde dentro. Todos los individuos se encuentran capacitados para obtener dicha satisfacción, aunque no siempre se logra en el mismo tiempo o de la misma manera. De hecho, se puede obtener de múltiples maneras por parte de los individuos generando millones de casuísticas posibles. ¿Por qué ocurre esto?, ¿la satisfacción con la vida se plantea de manera diferente para cada individuo?, ¿la satisfacción se ve modificada por algún procedimiento?, ¿es posible afirmar que cada uno de los individuos se diferencia por su propio modelo cognitivo? La respuesta es sí. Beck (1983) se fundamenta en la creación de nuestro modelo cognitivo. La importancia, en primer lugar, de las primeras experiencias que se han adquirido en el individuo desde muy temprana edad. Con ellas se establecen los primeros conocimientos y creencias acerca del sujeto en cuestión. Se estaría en lo correcto haciendo una diferencia aquí entre conocimientos; que se trata de la información adquirida a través del transcurso de la vida sobre hechos que se pueden constatar científicamente o demostrarse de alguna manera, o creencias que se trata de esa información que se hace propia de la misma manera que los conocimientos, siendo ésta carente de demostración objetiva o fáctica. Por lo tanto, se convierte en una verdad subjetiva que posee el individuo ante una idea. Algunos de estos conocimientos y creencias pueden perdurar en el sujeto de manera efímera en el tiempo para una actuación concreta permaneciendo

en la memoria a corto plazo o, por el contrario, que creen un gran impacto emocional perdurando en la memoria a largo plazo del individuo. Por este motivo el individuo se adapta y aprende a generar esquemas cognitivos frente a determinados estresores.

Un ejemplo claro para poder entender todo este procedimiento es la visión que se visualiza en la película de Disney Pixar: Inside Out (Del Revés) Todas y cada una de las experiencias que el ser humano experimenta a lo largo de su vida se almacenan en la mente. Dependiendo del impacto que supongan dichas experiencias se verán almacenadas en la memoria a corto plazo y, por consiguiente, se eliminarán de nuestra memoria. Del mismo modo puede que esas experiencias se conviertan en un pilar central o un recuerdo de mayor importancia en la vida convirtiéndose así en un recuerdo esencial y permaneciendo en nuestra memoria a largo plazo. Estos recuerdos esenciales son los que dan forma tanto a la personalidad como al modelo cognitivo. Estos recuerdos esenciales pueden ser tanto positivos como negativos. Cuando un estresor entra en acción se toma como recursos estos recuerdos. De hecho, el emanar los recuerdos hace que no sólo el sujeto disponga de un único recurso para hacer frente a la situación. Sin embargo, la emanación a la que se hace referencia puede ser desde un recuerdo positivo o negativo: siendo ambos esenciales para el afrontamiento de los estímulos diarios. Y que, a su vez, condiciona la forma en la que se va a responder sobre ellos.

Tafet (2018) ha propuesto la idea de esquema cognitivo individual de cada sujeto para concretar más el modelo cognitivo de cada ser humano. Él expone la necesidad de establecer un dominio personal de cada individuo para delimitar la relevancia de los estresores. Se pretende dibujar círculos

concéntricos colocando desde el centro hacía fuera circunferencias siendo el punto céntrico la mayor fuente de estrés y la circunferencia del último círculo la menor fuente de estrés. Cada uno de los círculos que se dibujan en función de ese centro constituye un estresor: familia, pareja, padres, personas, etnia, religión, ciudad, idioma, hobbies... Gracias a la elaboración de este mapa de dominio personal se conoce, aunque sea subjetivamente dentro de cada individuo, el nivel de impacto que va a tener el estresor sobre ese sujeto. En relación a esta idea, el grado en el que se realiza esta escala suele relacionarse con el grado de pérdida y/o afectividad a ese estresor. Por norma general, en el círculo más cercano se encuentra todo aquello que el individuo adora realizar en su vida o las personas con la que tiene un vínculo mayor. En conclusión, para poder comprender el procesamiento cognitivo de cada individuo se vuelve recomendable establecer el dominio personal del sujeto para abordar el impacto de los diferentes estresores en los que se puede ver sometido.

3.3 La satisfacción laboral.

¿Cuántas veces se le habrá preguntado al ser humano si se siente realizado con el trabajo que realiza? La satisfacción laboral es un concepto difícil de lograr en ciertas ocasiones dentro de la empresa. Debido a esto, es importante la definición de qué limita alcanzar esta satisfacción en el trabajo y establecer factores que ayuden al sujeto a ser capaz de conseguirla.

Karasek (1979) ha planteado que la satisfacción laboral ha estado ligada a la intensidad de la actividad. Cuando se produce un desajuste entre las demandas dentro de la organización y el control que se posee sobre ellas produce como

resultado que la satisfacción que se pretende conseguir laboralmente sea ardua e inalcanzable. Warr (2007) añade a la visión que es planteada por Karasek un matiz sobre los efectos que puede producir en los trabajadores. Afirma que al igual que existen estresores que producen un desajuste físico o mental, el exceso de niveles de vitaminas también es dañino para el organismo. En adición, también los pocos niveles de algunas vitaminas podrán crear ese desajuste negativo en el organismo. Warr ofrece una pequeña lista sobre las fuentes donde proviene este estrés. En esta lista que se presenta destaca la falta de control en el puesto de trabajo, la falta de oportunidades para poder mostrar sus habilidades, la falta de seguridad, la incertidumbre laboral y ambiental, una posición laboral poco valorada entre muchas otras... Para concluir, la base se ha fijado en que el bienestar deberá de estar acompañado con las necesidades de la empresa y las de sus empleados pudiendo ser capaz el individuo de aportar una respuesta adecuada en el entorno laboral y el empresario ver resuelto su estresor.

Otra apreciación que se debe tener en consideración en cuanto a la satisfacción laboral se trata del famoso modelo planteado por Siegrist (1996) de esfuerzo-recompensa. Aquí se menciona la importancia del esfuerzo laboral dentro de la empresa. A través de la celebración de un contrato laboral, se produce un acuerdo de reciprocidad donde no sólo se tendrá en cuenta las tareas a realizar sino el salario emocional, las oportunidades de desarrollo profesional, el sentimiento de ser valorado y tratado justamente. Si tanto a corto plazo como a largo plazo no se produce este reconocimiento se manifestará en la creación de un desequilibrio que puede aparecer cuando el objetivo del contrato no se ha definido correctamente o el trabajador se ha rendido y acepta el desequilibrio existente. La gran diferencia que ostenta el

modelo de Siegrist con Karasek es la introducción de factores personales: aspecto que Karasek solo se centra en factores estructurales o de ambientes de trabajo.

Gilbert (2014) fue entrevistado acerca de la psicología positiva y la satisfacción con la vida del ser humano. Incluso en la plataforma TED (Technology, Entertainment, Design) se puede encontrar un gran número de intervenciones sobre las malas decisiones, nuestro futuro mental y la sorprendente felicidad. En una de ellas hace una aportación bastante interesante para intentar solventar el paradigma de como alcanzar la satisfacción laboral en estos días. En una de sus numerosas intervenciones se escucha la mención de que la satisfacción con la vida no es que no exista sufrimiento alguno: es la capacidad del sujeto o individuo de resurgir de él. Como consecuencia se entiende que la satisfacción con la vida no tiene relación con ocultar tus sentimientos. Muchas veces se tiende a confundir la satisfacción con la vida con estados esporádicos de felicidad: éxtasis, alegría... Mientras el ser humano se centra en perseguir el encuentro de esa satisfacción seguirá realizando una búsqueda errónea. El ser humano encontrará un bienestar cuando esta se encuentre en un segundo plano aportando el cien por cien de su esfuerzo en conseguir ese edén que tanto anhela. Si se extrapola esta aportación al mundo laboral se puede apreciar como los sujetos que poseen esta satisfacción se reflejan en un desempeño mucho más productivo. La pregunta es: ¿cómo se logra que los individuos en un entorno laboral se encuentren muchísimo más implicados? Gilbert (2014) responde a esta pregunta con tres aportaciones: la primera es una visión del futuro clara, que tenga sentido: la empresa debe de intentar definir claramente cuál es el objetivo empresarial. Con ello todas las actividades y esfuerzos en

relación a este objetivo se apreciarán de manera más concreta y eficaz. La segunda se trabaja desde el sentido del propósito: el trabajo del empleado importa. Como se ha comentado anteriormente dotar de sentido a la empresa de los sujetos que la conforman es de vital importancia. Se hace más necesario aún en situaciones de necesidad. Por lo tanto, si se es consciente de que el sujeto que desarrolla la actividad es valorado habrá un empeño mucho mayor en sus tareas a realizar. Finalmente, el tercero se centra de las buenas relaciones: la importancia de crear un buen ambiente de trabajo donde no existan tabúes ni disonancia con ningún compañero: las áreas de trabajo se deberán de convertir en un lugar bienvenido para fluir y que el clima laboral se nutra creando una cultura empresarial que favorezca la misión y objetivo de la empresa.

4. El síndrome FOMO.

4.1 El síndrome FOMO: ¿de qué se trata?

Twitter, Instagram, Facebook, WhatsApp se han convertido en algunas de las múltiples redes sociales existentes actualmente. Se vive una era en la que es necesario estar “conectados”. Con el simple deslizamiento de un dedo sobre una pantalla táctil el ser humano es capaz de sumergirse en un sinfín de información: mensajes, noticias, podcast, vídeos, fotos, experiencias, avisos... todo esto al alcance de la mano. A pesar de la fascinante facilidad que se tiene de acceder a estos medios Elizondo (2020) resalta la preocupación creada en el arma de doble filo que poseen nuestros dispositivos tecnológicos: se genera una dependencia en tener que saber qué sucede en el mundo virtual. Se le dedica muchísimo tiempo a cerciorarse de qué están

realizando los parientes o amistades más cercanas. Esto provoca, de manera inconsciente, la comparativa del tipo de vida que lleva cada persona obteniendo una falsa impresión de que la propia no vale la pena. Los efectos secundarios que se desencadenan sobre el ser humano son notables: se hace referencia no solo de la adicción a las redes sociales, sino a el rechazo de tener una vida social, desorden del sueño, dependencia virtual y generación, incluso, de nuevas dependencias como es la conexión a Internet. Herman (2020) da a conocer el nuevo término anglosajón conocido como síndrome FOMO (fear of missing out) o en español: miedo a perderse algo. Este nuevo concepto ha dado respuesta al sentimiento de la sociedad generado por no haber asistido o disfrutando de un evento o experiencia. Conllevando con ello a una inquietud permanente siendo más predominante en los más jóvenes. Johansson y Götestam (2004) afirman como la población más joven, para ser más concretos aquellos individuos que oscilan entre los 12 y 19 años, se encuentran entre la población más propensa a generar trastornos de ansiedad y anímicos por padecer FOMO. Przybylski (2013) brinda una aportación tanto interesante como alarmante sobre el síndrome FOMO: la sociedad, especialmente en el género masculino, se siente insatisfecha con su rutinaria y monótona vida. Esta insatisfacción viene ligada al poco control que poseen sobre la misma debido a lo impredecible y espontánea que se presenta, acompañada de la poca novedad que se ofrece diariamente. Este desasosiego que poseen en el mundo real se suple con las redes virtuales. Esto genera una retroalimentación del mismo donde se genera una mayor dependencia de las redes. Como resultado las redes sociales se convierten no sólo en una vía de escape sino en gasolina para el fuego. En adición, las personas que generan esta adicción se sienten aliviados al encontrar un estímulo positivo en recibir este tipo de feedback en forma de mensajes, post, likes dentro de las mismas

aplicaciones. Es desde este escenario donde se genera la necesidad de estar constantemente conectados para obtener esa sensación de falsa satisfacción y aceptación por una red virtual. Como consecuencia de ello, se comienza en la toma de un bucle de decisiones que el único objetivo es la reafirmación de su autoestima. Sin embargo, esta suele ser esporádica y, a largo plazo, la dependencia que se genera es mucho mayor.

Existe una teoría que se denomina teoría de la autodeterminación planteada por Ryan y Deci (1985) que da la posibilidad de establecer una comprensión más precisa de cómo ocurre este fenómeno: la autorregulación y la salud mental se conecta con la satisfacción de tres necesidades básicas: la primera de ellas se trata de la competencia. La competencia se traduce como la capacidad de desempeño del individuo de manera eficaz en la vida cotidiana. El segundo de ellos se denomina la autonomía: tener iniciativa propia, la no dependencia de terceros para poder desenvolverse en el mundo actual. Finalmente, la tercera se trata del apoyo: el sentimiento de cercanía, vínculo, conexión que se tiene con los parientes más cercanos o con los individuos que te rodean. Investigaciones que se han realizado tanto en el marco educativo (Deci y Ryan, 2000) como en el mundo de los videojuegos (Przybylski, Weinstein, Rigby y Ryan, 2009) afirman que estas tres necesidades de la teoría de la autodeterminación son los pilares sobre los que se fundamenta el comportamiento de los individuos. Si se extrapola el concepto de la autodeterminación al FOMO se puede afirmar que es el desequilibrio que se presenta en alguna de las tres necesidades anteriormente planteadas. De hecho, cuando se presenta este desequilibrio en uno de los pilares el sujeto tiende a adoptar comportamientos mal-adaptativos en línea produciendo una disminución de su bienestar social y psicológico. En adición, Goleman (1995)

contempla un agravante sobre el método de solución al FOMO. Las soluciones a las que los individuos se suelen respaldar son predominantemente en línea. En las conversaciones a través de la pantalla no se aprecian las emociones ni sentimientos de manera real produciendo una carencia del lenguaje cara a cara, de reconocer comportamientos, de empatizar con el sujeto. Debido a ello, el individuo no conecta con las demás personas dado que no detecta tanto las emociones de los demás como las suyas propias. Como consecuencia esto se manifiesta con un desinterés emocional. Es aquí donde se puede observar el aislamiento social en los domicilios refugiándose en la única terapia que se cree viable: el dispositivo portátil. El sujeto se apoya en comentarios, imágenes, vídeos, podcast de manera virtual que agravan y alimentan el temprano síndrome en el individuo. Sin embargo, estas acciones se encuentran favorecidas por los factores que dan lugar al síndrome FOMO a largo plazo.

Este uso excesivo de las redes sociales que buscan una micro satisfacción a corto plazo ha dado lugar a que los usuarios sean más propensos a sufrir no comentarios positivos sino comentarios negativos: lo que es más mundialmente conocido como el ciberbullying. Davidson y Martellozzo (2013) hablan sobre el concepto de Vulnerabilidad en línea como la tendencia que tiene un sujeto a experimentar daños que provoquen un desorden social y psicológico debido a su presencia en redes o actividades en línea. Esto no implica directamente que por participar activamente y estar expuesto en una red social se acarree problemas o desórdenes tanto sociales como psicológicos. Sin embargo, más frecuentemente se puede encontrar que el bienestar, sobre todo en personas más adolescentes, se sustenta de factores dentro de la misma red, reforzando la idea comentada anteriormente:

alimentando la vulnerabilidad en línea y, como consecuencia, el síndrome FOMO.

4.2 Las redes sociales: ¿adicción o necesidad?

El síndrome FOMO se halla altamente relacionado con las redes sociales. La existencia de este nuevo objeto de estudio ha sido fruto de las TICS (tecnologías de la información y la comunicación) y su relevancia en la sociedad actual. El teléfono móvil, los smartphones, las tablets, los dispositivos digitales portátiles y un largo etcétera han pasado a ser una herramienta de suma importancia tanto en la vida cotidiana como en el ámbito laboral. Debido a este doble componente muchas veces es difícil la diferenciación del uso de estos medios de una manera adecuada. Debido a esto se plantea la cuestión de si su uso es por necesidad o si el sujeto es realmente adicto a estos dispositivos. Diversos doctores y licenciados en psicología como Sánchez, Beranuy, Castellana, Oberst (2008) establecen unos baremos para identificar cuándo se debe hablar de adicción y cuándo no. Uno de ellos al que hacen referencia es el uso: muchos de los usuarios relacionan directamente el tiempo empleado en las aplicaciones o dispositivos con una adicción. Sin embargo, se debe aclarar estos matices que conllevan a una concepción errónea: se habla aquí del tipo de aplicación que se esté usando y, además, del objetivo de la conexión. El tiempo se convierte en un factor importante pero no determina si un usuario es adicto o no: simplemente revela el número de horas que se encuentra usando el dispositivo. A la hora de concretar si existe una adicción o no se hablará del dominio del dispositivo sobre el usuario, del dominio de pensamiento sobre el consumidor. Si el individuo no se encuentra conectado su mente está tratando de averiguar cuál

será el momento de su próxima conexión. De hecho, se empieza a hablar de adicción cuando no es concebible un momento sin conexión a Internet debido a que la vida gira en torno a este elemento. Otro elemento identificativo son los estados disociativos: cuando no existe esta conexión a Internet, ya sea porque no se está conectado o porque no existe el acceso, la preocupación en el usuario se ve incrementada y aumenta considerablemente. Tanto a corto como a largo plazo se limitan las interacciones sociales, la actividad física se ve reducida y no se plantea otra alternativa que no sea el mundo virtual para el ocio. Se vuelve una ardua tarea disociar el mundo virtual del mundo real. Estos psicólogos ponen un ejemplo de paralelismo para clarificar la diferencia entre la adicción con la necesidad: un automóvil en la sociedad actual se convierte en un medio necesario, pero es muy difícil concretar que aquellas personas que utilizan más tiempo este medio de transporte sean adictas a su uso. Es decir, una necesidad puede acarrear que se genere una adicción. Sin embargo, toda adicción no viene arraigada por una necesidad: la destrucción del elemento adictivo de la vida del sujeto no supone un elemento necesario para existir.

5. Objetivos e hipótesis.

5.1 Objetivo general:

Estudiar la relación que existe entre el nivel de estrés, el síndrome FOMO y la felicidad de las personas según su experiencia laboral.

5.2 Objetivos específicos

- Comprobar si el estrés laboral aumenta el síndrome FOMO.
- Conocer si la felicidad con la vida disminuye el nivel de estrés laboral.

- Analizar si la felicidad con la vida disminuye el síndrome FOMO.

Concretamente se espera:

5.3 Hipótesis

- A mayor estrés laboral mayor Síndrome FOMO.
- A mayor satisfacción con la vida, menor estrés laboral.
- A mayor satisfacción con la vida, menor Síndrome FOMO.

6. Método.

La muestra que se ha seleccionado para este trabajo ha sido de 67 personas. De estas 67 personas 32 personas son mujeres (48%) y 35 son hombres (52%). La media de edad que se presenta en el estudio es de 25,15. La edad entre la que oscila la muestra es de una edad mínima de 18 años hasta una edad máxima de 39 años. Además, la desviación típica que presenta la muestra es de 5,153

7. Instrumento.

Para obtener la información necesaria acerca de los datos que se quería obtener se ha realizado un cuestionario que se puede dividir en tres dimensiones: la primera parte del cuestionario se centra en preguntas sobre el estrés laboral. Esta parte consta de 25 ítems y han tenido que contestar sobre las preguntas en una escala de cero a seis siendo 0 si la afirmación planteada

se considera que no es nunca una fuente de estrés o 6 siendo que siempre es una fuente actual de estrés. Se ha utilizado las escalas de estrés laboral de la OIT/OMS desarrollada por Ivancevich y Matteson (1980, 1989). Una vez se ha terminado con esta primera parte del cuestionario se han encontrado con la segunda parte en la que se plantea un cuestionario sobre el síndrome FOMO (fear of missing out). En este cuestionario se plantean 10 ítems. Se pueden contestar en una escala de uno a cinco siendo 1 que la afirmación planteada no coincide con el individuo o siendo 5 que la afirmación coincide completamente con el individuo. Una vez finalizado esta parte del cuestionario el sujeto se dirige a la parte final: el cuestionario de la satisfacción con la vida. Este cuestionario, formado por 5 ítems, ha sido elaborado por Diener (1996) y tiene por objeto el pensamiento que tienen los sujetos respecto a su vida. Las respuestas que pueden responder los sujetos van en una escala de uno a siete siendo 1 que para la afirmación planteada el sujeto está completamente en desacuerdo y 7 que el sujeto esté completamente de acuerdo.

Además, en el cuestionario planteado a los sujetos para obtener información fiable sobre estos ítems se ha incluido dos nuevas variables: la primera de ellas es, aparte de la recogida de edad de cada uno de los sujetos, se ha encasillado a los entrevistados por tramos de edad. Esto significa que el individuo A que tiene 22 años (información que ofrece el cuestionario que han realizado) también estará en el tramo de edad 2 que comprende las edades entre 21-25 años. Los tramos de edad se plantean de la siguiente manera: el tramo 1 se comprenden edades entre dieciocho y veinte años. El tramo 2 entre veintiuno y veinticinco años. El tramo 3 entre veintiséis y treinta años. El tramo 4 entre treinta y uno y treinta y cinco. Finalmente, el tramo 5 más de

treinta años. La segunda variable que se ha añadido adicionalmente al cuestionario ha sido la experiencia laboral que ostentan cada uno de los individuos.

A continuación, se ha realizado el análisis del índice de fiabilidad de las tres escalas. En la escala de estrés el resultado que se ha obtenido es que su alfa de Cronbach es de 0,902. Esta parte del cuestionario representa una gran fiabilidad dado que el número obtenido se aproxima bastante a 1. Sobre cuestionario sobre el síndrome FOMO también se ha realizado el análisis del índice de fiabilidad. En esta variable el alfa de Cronbach que se ha obtenido ha sido de 0,736. Esta parte del cuestionario representa una fiabilidad aceptable dado que el número obtenido sobrepasa el 0,6 pero no se ha acercado tanto al 1 como lo ha sido la escala de estrés. Finalmente, también se ha realizado el análisis del índice de fiabilidad con la satisfacción con la vida. El resultado obtenido con el alfa de Cronbach ha sido de 0,801. El resultado al ser mayor que 0,60 se considera aceptable para el estudio. Además, al ser el valor 0,801 es una fiabilidad más que aceptable para este estudio.

8. Procedimiento.

El procedimiento de recolección de datos se ha realizado en la última semana del mes de marzo y las dos primeras semanas del mes de abril de 2021. Las encuestas, anteriormente mencionadas, para la obtención de datos relevantes se proporcionaron a los sujetos entrevistados a través de medios telemáticos. Para ser más concretos, el cuestionario se hizo a través de un Google Docs con todas las variables de las escalas. Cabe destacar en este punto que a la

hora de realizar el cuestionario vía Google Docs, al principio se ha informado a cada uno de ellos, con obligación de confirmación de lectura antes del inicio del cuestionario, de tres aspectos importantes: el primero ha sido la importancia de contestar con sinceridad a cada uno de los ítems. El segundo ha sido el anonimato de cada una de las respuestas que los individuos proporcionan al cuestionario. Para terminar, como tercer aspecto que los datos que sean extraídos de este cuestionario a realizar son únicamente con un fin académico. De ahí que la relación de estos tres factores que se explican antes de su realización sean vitales para que la obtención de datos sea lo más fiable posible.

9. Análisis de datos.

Todos los datos que se han recogido y se han analizado han sido realizados a través del programa informático llamado SPSS versión 15.0 para Windows 10.

10. Resultados.

Se comenzará, como se ha nombrado anteriormente, con lo principal: la muestra ha sido dirigida a 67 personas (hombres y mujeres) de las cuáles se ha obtenido una media de 25,15 y una desviación típica de 5,135.

Se debe recordar que, a su vez, que el 48% de la muestra son mujeres y el 52% son hombres.

Tabla 1

Género del trabajador/a

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Hombre | 35 | 52,2 | 52,2 | 52,2 |
| Mujer | 32 | 47,8 | 47,8 | 98,5 |
| Total | 67 | 100 | 100 | 100 |

Tabla 2.

Medía y desviación típica

| Válidos | Perdidos | Media | Desviación típica |
|---------|----------|-------|-------------------|
| 67 | 0 | 1,49 | 0,533 |

Una vez que se ha analizado el género de los trabajadores, se va a proceder realizar un análisis de correlación. Con ello se comprobará si existe algún tipo de vinculación con las escalas que se han utilizado y el tipo de variable a analizar. En la tabla 2 que se muestra a continuación se puede observar que es altamente significativo el resultado obtenido.

Tabla 3

Correlación estrés y síndrome FOMO

| | | Media FOMO | Media Felicidad |
|--------------|------------------------|------------|-----------------|
| Media Estrés | Correlación de Pearson | ,081 | -,288(*) |
| | | ,514 | ,018 |
| | | 67 | 67 |
| Media FOMO | Correlación de Pearson | 1 | -,351(**) |
| | | 67 | ,004 |
| | | | 67 |

Nota. *La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Nota. **La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Al hacer el análisis de correlación de Pearson entre la media del estrés laboral, el síndrome FOMO y la satisfacción con la vida se ha visto que el resultado que se ha obtenido que el estrés y el FOMO son variables que varían de manera lineal (0,81): a mayor estrés laboral, mayores niveles de FOMO. A mayor FOMO mayores niveles de estrés laboral. También se entiende la misma dinámica de manera inversa: a menos estrés laboral, menos índice de FOMO. Sin embargo, con la variable de satisfacción laboral se encuentra un resultado que se presenta de manera negativo e inverso. En otras palabras, a medida que aumenta una variable la siguiente variable disminuye. Siguiendo el ejemplo de la tabla proporcionada a mayores niveles de estrés, menor satisfacción con la vida posee el individuo (-288). A mayores niveles de FOMO menos niveles de satisfacción con la vida como se puede observar (-351).

Una vez se ha analizado el género de los trabajadores y la correlación existente entre las distintas variables de este estudio se procede a los análisis de regresión lineal. Con ello se intenta predecir si se sufre estrés, síndrome

FOMO o satisfacción con la vida con las distintas variables. Se ha analizado tres escenarios posibles: el estrés sobre el FOMO, el estrés sobre la satisfacción con la vida y el FOMO sobre la satisfacción la vida. La primera que se va a analizar será la regresión lineal presente entre el estrés laboral y el síndrome FOMO. Como se puede observar en la tabla a continuación, el valor de la diferencia de media es 0,656. En la columna que se presenta a la derecha se aprecia la significación de la regresión que es 0,514. Al obtener un número tan alto se entiende que esta regresión no es significativa. En adición a este valor, el resumen del modelo que ofrece el programa SPSS el coeficiente de correlación R de Pearson (O R cuadrado) la proporción de datos donde es posible predecir esta variable ha dado un resultado de 0,07%. Se puede apreciar que es una cifra bastante baja para que sea significativa. Sin embargo, se puede deducir que la variable estrés frente al FOMO es una correlación positiva: cuando la variable estrés aumenta la variable síndrome FOMO aumenta. Siendo este resultado a la inversa de la misma manera: si la variable estrés disminuye, la variable síndrome FOMO también disminuye. Analizando la T de la tabla se puede apreciar que el valor estrés como variable independiente es significativa debido a su valor por debajo de 0,005. A pesar de ello, debido a que se está comparado con el síndrome FOMO connota que el coeficiente para la medida del síndrome FOMO no es significativo.

Tabla 4

Regresión lineal estrés y síndrome FOMO.

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | t | Sig. |
|--------------|--------------------------------|------------|-----------------------------|-------|------------|
| | B. | Error típ. | Beta | B | Error típ. |
| Media estrés | 2,075 | ,290 | ,081 | 7,150 | ,000 |
| | 0,54 | ,083 | | ,656 | ,514 |

Nota. Variable dependiente: Media FOMO

Se ha podido observar que no existe una relación significativa analizando la variable de estrés como independiente sobre el síndrome FOMO como dependiente. En la tabla que se va a analizar ahora se ha tomado como variable dependiente la satisfacción con la vida. La significación que se aporta el estudio da un resultado de 0.18. A pesar de que no se encuentra por debajo de 0,005 se trata una regresión significativa. Al observar el valor obtenido en T se puede apreciar un valor negativo. Esto tiene como consecuencia que las variables estrés y satisfacción con la vida poseen una relación inversa: cuando una de las variables aumenta la otra variable disminuye: es decir, cuando aumenta el estrés, la satisfacción con la vida disminuye. A su vez, si la satisfacción con la vida aumenta, el estrés disminuye. Además de esto el valor del coeficiente de correlación de Pearson (R al cuadrado) ha dado un resultado de 0,83%. Al ser una cifra bastante alta, que aun estando corregida su valor es alto, se puede afirmar que se tiene un gran porcentaje de datos para predecir la satisfacción con la vida.

Tabla 5

Regresión lineal estrés y satisfacción con la vida.

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | t | Sig. |
|-----------------|--------------------------------|------------|-----------------------------|--------|------|
| | B. | Error típ. | Beta | | |
| Media felicidad | 4,246 | ,379 | -,288 | 11,199 | ,000 |
| | -,219 | ,090 | | -2,424 | ,018 |

Nota. Variable dependiente: Media estrés

Finalmente, la última regresión lineal que se va a realizar va a ser la correlación entre el síndrome FOMO y la satisfacción laboral. La tabla que se ha generado a través de los datos obtenidos muestra una clara significación con un valor de 0,004. Si se centra el foco de atención en el valor de T se podrá comprobar que estas dos variables que se han analizado también presentan una correlación inversa: cuando una variable aumenta, la otra disminuye. En este caso en concreto cuando la satisfacción con la vida aumenta el síndrome FOMO disminuye. O viceversa: cuando el síndrome FOMO aumenta la satisfacción con la vida disminuye. El coeficiente de correlación de Pearson ha dado un resultado de 0,123%: un valor altísimo para los datos analizados. De las tres regresiones lineales que se han realizado concretamente esta es la que, con mayor precisión y diferencia, presenta unos resultados mucho más significativos.

Tabla 6

Regresión lineal síndrome FOMO y satisfacción con la vida.

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | t | Sig. |
|------------|--------------------------------|------------|-----------------------------|--------|------|
| | B. | Error típ. | Beta | | |
| Media FOMO | 5,568 | ,536 | | 10,390 | ,000 |
| | -,690 | ,228 | -,351 | -3,025 | ,004 |

Nota. Variable dependiente: Media felicidad

Una vez que se ha realizado el análisis de fiabilidad, correlación y regresión líneas con las diferentes variables se ha procedido a analizar de una manera más profunda dichas variables. Con ello se intenta conseguir la mayor precisión a la hipótesis inicialmente planteada. Para ello se ha utilizado las tablas llamadas Crosstab o el término español tablas de contingencia. Estas tablas se benefician a la hora de la exposición de resultados de datos que vienen agrupados: es decir, no se analiza los sujetos que tienen veintidós años; se analiza los sujetos comprendidos entre 20 y 22 años. De ahí que su utilización desemboque en un resultado más preciso dependiendo del tipo de datos que se posea. Con la media de estrés anteriormente obtenida se va a comprobar tres hipótesis planteadas al principio de este estudio: la primera de ellas responde a la pregunta de si los hombres poseen más estrés que las mujeres o viceversa. Para ello se ha elaborado una tabla de contingencia con las variables de género y la media de estrés que se ha obtenido por medio de las encuestas realizadas.

Tabla 7

Tabla de contingencia según género

| Género del trabajador/a | Total |
|--------------------------|---------------|
| Masculino % media estrés | N: 35 – 52,2% |
| Femenino % media estrés | N: 32 – 47,8% |

En la tabla que se puede ver a continuación, siendo el número total de sujetos encuestados 67 personas se puede apreciar como no hay una gran diferencia entre el nivel de estrés según géneros. En la tabla N representa el número de sujetos que pertenece a cada categoría siendo en masculino 35 sujetos y en femenino 32 sujetos. A pesar de que el género masculino tenga un porcentaje mayor frente a la media de estrés que el género femenino no es significativa. Además, la diferencia de sujetos entre hombres y mujeres tampoco es significativa. Es por ello que no es posible realizar una afirmación de que las mujeres sufren más estrés que los hombres o viceversa.

Se ha analizado la media de estrés en cuanto al género del sujeto. Se ha realizado una nueva tabla de contingencia en la que se representa el nivel de estrés por tramos de edad. Con ella se ha querido intentar dar respuesta a la pregunta de si las personas con una mayor edad presentan una media mayor de estrés que aquellas personas que son más jóvenes o presentan una edad mucho menor. En la tabla N representa el número de sujetos que se encuentran comprendidos en la categoría de tramos de edad y seguido de este se encuentra el número en porcentaje. Como se puede observar en la tabla que estará a continuación el mayor porcentaje de estrés se presentan en los tramos de sujetos comprendidos entre los veintiuno y veinticinco años (21-25) con

un 44,8% de media de estrés y los sujetos entre veintiséis y treinta años (26-30) con un porcentaje de 26,9%. Esto se debe a que en esta edad la incertidumbre sobre la vida es muy elevada: se plantea el final de los estudios para el comienzo de la búsqueda de un trabajo, el planteamiento de empezar a estudiar en una carrera postgrado, planes de futuro que se intentan llevar a cabo lo antes posible... A esto se le añade que la adolescencia es una edad cambiante llena de experiencias y de vivencias impredecibles. Si se establece un foco al mundo laboral estos individuos tendrán una nula experiencia laboral en el sector. Todavía se encuentran en el cascarón esperando la oportunidad para poder trabajar. Sin embargo, eso dota de un mayor nivel de estrés a la hora de comenzar dada la necesidad de demostrar sus conocimientos, estar en un clima favorable para el desarrollo de su trabajo, encontrar un puesto de trabajo deseable... el tramo de veintiséis a treinta años se aprecia claramente la reducción de la media de estrés siendo esto indicio de estabilidad de vida y laboral. Las incertidumbres que se poseían antaño siguen estando, aunque puede haber ocurrido que el sujeto haya trabajado su capacidad cognitiva o que ese estresor que antes era latente haya desaparecido. En el tramo de edad más temprana la media de estrés se ve disminuida debido a que las decisiones que los sujetos han de tomar no son significativas. A partir de los treinta años los sujetos se vuelven más resilientes y han aprendido a controlar el estrés: esto no significa que no tengan estresores en sus vidas cotidianas. Sin embargo, la media de estrés se extenua bastante debido a la mayor capacidad cognitiva que se adquiere con la experiencia.

Tabla 8

Tabla de contingencia según tramos de edad

| Tramos de edad | Total |
|---------------------------------|---------------|
| 16 – 20 Recuento % Media estrés | N: 8 – 11,9% |
| 21 – 25 Recuento % Media estrés | N: 30 – 44,8% |
| 26 – 30 Recuento % Media estrés | N: 18 – 26,9% |
| 30 – 35 Recuento % Media estrés | N: 5 – 7,5% |
| +35 Recuento % Media estrés | N: 6 – 9% |

Finalmente, para precisar aún más las hipótesis de este estudio se ha realizado una tabla de contingencia sobre un foco laboral atendiendo con ello a que si los individuos ostentan un nivel de estrés mayor o menos dependiendo de la experiencia laboral. En la tabla N representa el número de sujetos que pertenecen a dicha categoría. A su lado se encuentra ese número expresado en porcentaje. En la siguiente tabla que se ha desarrollado se ve como aquellos sujetos que presentan una media mayor de estrés son aquellos sujetos que tienen una experiencia laboral superior a 1 año (31,3%) y los que han trabajado por más de 4 años, siendo este ligeramente mayor (32,8%). La causa de que a una experiencia temprana los individuos presentan una media mayor de estrés se produce por la adaptación al mundo laboral: durante un año se experimenta la incorporación o inserción al mundo laboral. Con ello se adquieren los conocimientos prácticos básicos de toda la teoría de la que se ha llevado un estudio de manera cotidiana durante cuatro, cinco o seis años aproximadamente. Como consecuencia, en el sujeto se despierta un afán de realizar las tareas encomendadas de manera efectiva. De ahí que el nivel de

estrés se vea aumentado debido a su poca experiencia y recursos prácticos para ser capaz de desempeñar las tareas. Si se dirige la vista a aquellos sujetos que presentan una mayor media de estrés superando los cuatro años de experiencia laboral puede ocasionarse por múltiples factores. Se podría dar la situación de que se encuentren en un clima no favorable de trabajo y que esto genere un estrés diario no teniendo posibilidad de elegir otro puesto por la inexistencia del mismo. Los compañeros de trabajo no deseables se presentan en el desarrollo de sus funciones acarreado una mala gestión de sus obligaciones. Quizás el nivel de exigencia y responsabilidades se ha aumentado en los últimos años y la carga de estrés que soporta se ha visto incrementada. Existen numerosas posibilidades que se traducen la media de estrés en las personas con más experiencia laboral. Sin embargo, el plano que se plantea sobre este estudio resulta un tanto inusual dado que, por lo general, cuando se obtiene una mayor experiencia laboral menor es el nivel de estrés que presenta el puesto. Con este resultado se debe realizar un estudio para observar si ocurre lo mismo en todos los tipos de puestos de trabajo: aquellos que son más monótonos por ser procedimientos establecidos o aquellos que son más cambiantes y dinámicos.

Tabla 9

Tabla de contingencia según antigüedad de la empresa

| Antigüedad en la empresa | Total |
|---|---------------|
| Menos de un año - Recuento % Media estrés | N: 5 – 7,5% |
| Más de 1 año - Recuento % Media estrés | N: 21 – 31,3% |
| Más de 2 años - Recuento % Media estrés | N: 15 – 22,4% |
| Más de 3 años - Recuento % Media estrés | N: 4 - 6% |
| Más de 4 años - Recuento % Media estrés | N: 22 - 32,8% |

11. Discusiones y conclusiones.

El análisis de fiabilidad que se ha realizado ha dado como resultado que el alfa de Cronbach es de 0,902. Esto indica que la escala es totalmente fiable. Los objetivos específicos que se habían planteado en un principio en este estudio han obtenido un resultado positivo. Como consecuencia, todas las hipótesis planteadas se han confirmado.

Esto se traduce en las siguientes afirmaciones: a un mayor nivel de estrés laboral aumenta el síndrome FOMO que poseen los individuos. De la misma manera ocurre de manera inversa. Son estas dos variables lineales si se produce alguna variación en cualquiera de ellas. Si se avanza a la segunda hipótesis que se ha planteado en el estudio se planteaba que a un mayor nivel de satisfacción con la vida menor es el nivel de FOMO. Efectivamente los análisis de correlación que se han realizado muestran una significación en esta afirmación. Por consiguiente, se puede afirmar que existe relación entre la felicidad y el síndrome FOMO siendo estas dos variables inversas: cuando una de las variables se ve incrementada la otra variable disminuye. De la misma manera ocurre con la relación de las variables de estrés y la satisfacción laboral. La hipótesis que se había planteado expone que a un mayor nivel de satisfacción con la vida menor sería el estrés. Gracias a los resultados obtenidos por los análisis de correlación se ha logrado corroborar esta hipótesis y es corrector afirmar que estas dos variables tienen relación. Además, se muestran como variables inversas: si se ve incrementada una de las variables, la otra se verá disminuida significativamente.

Para indagar un poco más en los resultados que se han obtenido y tener un resultado del estudio con una mayor precisión se han realizado dos tablas de contingencia en función del nivel de estrés en los tramos de edad y la experiencia laboral. La hipótesis que inicialmente se había propuesto afirmaba que los individuos más jóvenes tendrán un mayor nivel de estrés que las personas más adultas. Los resultados que se han obtenido con las encuestas han respaldado esta afirmación y es correcto afirmar que los jóvenes poseen un mayor nivel de estrés que las personas adultas. A su vez, en este mismo cuestionario, se ha desarrollado la hipótesis de que los sujetos que posean una menor experiencia laboral tendrán más estrés que aquellos sujetos que ostenten una mayor experiencia laboral. Sin embargo, en el resultado del último estudio, siendo éste el único de ellos que no se ha confirmado, se afirma que los individuos con una mayor experiencia laboral ostentan un mayor nivel de estrés que los individuos con una menor experiencia laboral.

Las hipótesis planteadas al principio de este estudio se tenía la certeza de que se fueran a cumplir. El estrés laboral, el síndrome FOMO y la satisfacción con la vida, sin realizar o tener un alto conocimiento previo sobre ello, se puede llegar a deducir que son variables inversas dada la situación. Un sujeto que se encuentre en constantes situaciones de estrés no estará tan satisfecho con la vida como un sujeto que no se enfrente a estas situaciones de estrés. A pesar de ello, el resultado que ha brindado el estudio sobre los individuos que más experiencia laboral tienen ostentan un mayor nivel de estrés crea un vacío que es necesario de su estudio. Quizás la muestra que se ha recogido en este estudio ha sido muy general debido a las limitaciones obvias que se presentan por el COVID-19. Aunque se haya encontrado este obstáculo en el camino de

la investigación sería un buen objeto de estudio contestar a la pregunta: ¿por qué las personas que tienen más experiencia laboral poseen un mayor nivel de estrés? A la hora de plantear este estudio es de vital importancia tener en cuenta tres factores que ha arrojado este estudio: el primero de ellos puede ser el oficio o trabajo que el sujeto desempeña dado que es un aspecto que en este estudio no se ha tenido como valencia. El segundo es grado de responsabilidad que se desplaza a cada uno de los individuos encuestados. Se puede realizar una diferenciación entre los distintos grados de responsabilidad dentro de una organización y corroborar si esta media de estrés laboral por experiencia laboral se da por un grado mayor de responsabilidad o, por el contrario, se da también en los trabajadores con un nivel menor de responsabilidad. Para finalizar, y como tercer factor a tener en cuenta sería el dominio personal de cada persona: en este estudio el cuestionario deberá de incluir un apartado sobre el dominio personal de Tafet indicando sus estresores. Como consecuencia de ello, se puede apreciar las distintas variables donde se concentra la media de estrés de los sujetos encuestados y se podrá ver con mucha mayor facilidad donde se encuentra realmente el foco mayor de los estresores en cada uno de ellos. Gracias a esto se podrá contestar a la afirmación de por qué la media de estrés en las personas que tienen más experiencia laboral es mucho mayor.

Referencias bibliográficas.

- Beck, A. (1978). *Teoría cognitiva de la depresión*. Madrid: DESCLEE DE BROUWER.
- Chico Librán, E., Fernando Piera, P. J. (2008). Variables cognitivas y afectivas como predictoras de satisfacción en la vida. *Psicothema*, 20 (3), 408-412
- Díaz Villamues, J. C. D. (2019) Uso del celular en el ambiente laboral; relación fear of missing out – FOMO y los accidentes de trabajo. *Encuentro con semilleros, aportes y reflexiones*, 1 (1), 75-79
- Fernández Berrocal, P. (2018). *Inteligencia emocional: aprende a gestionar las emociones*. España: EMSE EDAPP, S. L
- Gil, F., Del Valle, G., Oberst, U., Chamarro, A. (2015). Nuevas tecnologías - ¿Nuevas patologías? El smartphone y el fear of missing out. *Aloma*, 33 (2), 77-83
- Gilbert, D. (2004, Febrero). *The surprising science of happiness* [Video]. Conferencias TED. https://www.ted.com/talks/dan_gilbert_the_surprising_science_of_happiness
- Gil Monte, P. R. (2003). Burnout síndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo <http://www.insht.es/>.
- Ivancevich, J.M. and M.T. Matteson 1980. *Stress and Work: A Managerial Perspective*. Glenview, III., Scott, Foresman.



- Ivancevich JM y M.T. Matteson (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas
- Jean Vorvick, L. (2020). Superar el estrés laboral. MedlinePlus.
<https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 269, de 10 de febrero de 1996, 1995-24292
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292&p=20141229&tn=1#a15>
- Mansilla Izquierdo, F., Favieres Cuevas, A. (2016). El estrés laboral y su prevención. Madrid Salud. <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
- Maslach C., Schaufeli WB., Leiter MP. (2001). Job burnout. *Annu Rev Psychol*, 52, 397-422.
- Moreno Jiménez, B., Báez León, C, (2010) *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Universidad Autónoma de Madrid, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Peiró, J. M. (2005). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid: Editorial Pirámide.
- Peiró, J. M., Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo Papeles del psicólogo*, 29 (1), 68-82
- Pérez Elizondo, A. (2020). ¿Qué es el síndrome FOMO? *psicologia.com*, 24, 1-5
- Pérez Martínez, J. (2017). *Trata el estrés con PNL*. España: Editorial Universitaria Ramón Areces.

- Przybylski, A.K., Murayama, K., DeHaan, C.R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computer in Human Behavior*, 29(4), 1841-1848. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.014>
- Sánchez Carbonell, X., Beranuy, M., Castellana, M., Chamarro, A., Oberst, U. (2008). La adicción a Internet y al móvil: ¿moda o trastorno? *Adicciones*, 20, 149-159.
- Schnettler, B., Miranda, H., Sepúlveda, J., Mora, M., Lobos, G., Denegri, M. (2013). Satisfacción con la vida en personas de etnia mapuche residentes en la región metropolitana. Chile: un análisis comparativo con modelos logit y probit. *Suma Psicológica*, 20 (1), 71-80
- Seligman, M. E. (2017) *La auténtica felicidad*. España. Penguin Random House Grupo Editorial España
- Tafet, G. (2018). *El estrés: qué es y cómo nos afecta*. España: EMSE EDAPP, S. L
- Tafet, G. (2018). *Ansiedad y depresión: los trastornos más comunes derivados del estrés crónico*. España: EMSE EDAPP, S. L
- Varcheta, M., Frascetti, A., Mari, E., Giannini, A. M. (2020) Adicción a redes sociales, miedo a perderse experiencias (FOMO) y Vulnerabilidad en línea de estudiantes universitarios. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14 (1), 1-10
- Veenhoven, R. (1994). El estudio sobre la satisfacción con la vida. *Intervención psicosocial*, 3, 87-116