

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2021/22
Convocatoria: Marzo

ESTUDIO SOBRE LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL, EL SÍNDROME FEAR OF MISSING OUT, LA AUTOESTIMA, LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL MIEDO AL CONTAGIO DEL COVID.
[STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN LABOR STRESS, FEAR OF MISSING OUT SYNDROME, SELF-ESTEEM, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND FEAR OF COVID CONTAGION]



Realizado por la alumna Cristina María González Medina

Tutorizado por los profesores Da. Fátima Alicia Marichal García y D. Juan Martínez Torvisco.

Departamento: Psicología Cognitiva, Social y Organizacional.

Área de conocimiento: Psicología Social y Organizacional.

ABSTRACT

The general objective of this study is to determine the relationship between work stress, Fear of Missing Out (FOMO) syndrome, self-esteem, emotional intelligence and fear of COVID contagion in the workplace.

For this purpose, a study was carried out with 52 workers from different work environments who responded to the work stress scale (ILO-WHO), the FOMO questionnaire, the Fear of Coronavirus scale (COVID-19), Rosenberg's self-esteem scale (RSE) and Emotional Intelligence (TMMS-24).

The results obtained show that there is a significant relationship between work stress, FOMO, self-esteem and COVID Contagion Medium. However, there is no significant relationship between emotional intelligence and work stress.

Key Words: Work Stress, FOMO, Self-Esteem, Emotional Intelligence and COVID Contagion Medium

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El objetivo general de este estudio es conocer la relación entre el estrés laboral, el síndrome Fear of Missing Out (FOMO), la autoestima, la inteligencia emocional y el miedo al contagio del COVID en el ámbito laboral.

Para ello se ha realizado un estudio conformado por 52 trabajadores de diferentes ámbitos laborales que respondieron a la escala de estrés laboral (OIT-OMS), cuestionario FOMO, escala de Miedo al Coronavirus (COVID-19), escala de autoestima de Rosemberg (RSE) e Inteligencia Emocional (TMMS-24).

Los resultados obtenidos muestran que existe una relación significativa entre el estrés laboral, el FOMO, la autoestima y el miedo al contagio del COVID. Sin embargo, no se encuentra relación significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral.

Palabras clave: Estrés Laboral, FOMO, Autoestima, Inteligencia Emocional y Medio al contagio del COVID

ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. Marco Teórico	
2.1 Estrés Laboral.....	6
2.2 Síndrome Fear of Missing Out (FOMO).....	9
2.3 Autoestima	11
2.4 Inteligencia Emocional.....	14
2.5 Miedo al contagio del COVID19.....	16
2.6 Objetivos e Hipótesis	
2.6.1 Objetivo general.....	20
2.6.2 Objetivos específicos.....	20
2.6.3 Hipótesis.....	20
3. Método	
3.1 Participantes del estudio.....	21
3.2 Instrumentos	21
3.3 Procedimientos	22
3.4 Análisis de datos.....	23
4. Resultados.....	23
5. Discusión.....	29
6. Conclusiones.....	30
7. Referencias Bibliográficas.....	31
8. Anexos.....	35

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo aborda diferentes cuestiones sobre el estrés laboral que sufren los trabajadores en diversos ámbitos laborales, como se ha ido desarrollando el estrés debido al temor de contagio del COVID, que ha ido influyendo en la autoestima de cada trabajador, relacionándolo también con la inteligencia emocional y el Fear of Missing Out (FOMO) o “Síndrome del Temor a perderse algo”.

Gil Monte (2009) y García Sánchez (1993) predicen que los factores psicosociales iban a ser algo favorable o desfavorable para el desarrollo de la actividad laboral y la calidad de vida laboral de cada trabajador con lo que se tendría que lidiar progresivamente en los próximos años:

“El número de personas que sufren estrés por la exposición a los riesgos psicosociales en el trabajo va a ir en aumento, pues los cambios en el mundo laboral están incrementando el número de exigencias a los trabajadores, se pide mayor flexibilidad de destrezas y funciones, un mayor desequilibrio trabajo-familia, y más sobrecarga e intensificación del trabajo, a lo que se une el incremento de los contratos temporales, la subcontratación, y la falta de estabilidad en el empleo. Con relación a décadas pasadas, las estadísticas indican un incremento en los problemas de salud derivados de la exposición prolongada en el entorno laboral a los riesgos de carácter psicosocial” Gil Montes (2009, p. 34).

García Sánchez (1993, p.200) precisa la calidad de vida laboral como una "experiencia del bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas o carga de trabajo desafiante, intenso y complejo, y los recursos (psicológicos, organizacionales y relacionales) de que dispone para afrontar esas demandas".

El padecimiento del estrés es una de las grandes preocupaciones del trabajador actualmente debido a que es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando y afectado negativamente en nuestra sociedad en las últimas décadas. Altera el bienestar físico y psicológico del trabajador, llegando a deteriorar el clima organizacional.

Pero no siempre tiene un carácter negativo, ya que muchas veces el estrés es preciso para enfrentarse a situaciones difíciles y de supervivencia, y trabajando la inteligencia emocional es una de las formas más eficaces de prevenir y superar el estrés.

Adquirir autoconciencia es el primer paso para lograr una mayor inteligencia emocional. Obtener un control de la inteligencia emocional es muy efectivo puesto que proporciona los recursos necesarios para lidiar con los hechos y emociones de una manera más adaptativa, ya que estas son la respuesta a situaciones, sin embargo, la capacidad de defenderse de manera constructiva de la realidad se mejora a través de la autoconciencia. Debido a que este enfoque te permite descubrir cómo mejorar tu autoestima, y tu felicidad para que no dependa del entorno externo y no exista temor a caer en el síndrome Fear of Missing Out (FOMO).

Se está en un mundo muy conectado, en el cual no estar continuamente revisando el teléfono móvil es impensable para muchos, qué sin saberlo, pueden estar desarrollando el síndrome FOMO.

Es posible que el COVID haya cambiado la forma de consumir internet, debido al miedo y al estrés de experimentar una pandemia mundial. Después de todo, el hilo conductor de esta crisis sanitaria es la incertidumbre de no saber qué sucederá con nuestras vidas.

El objetivo general de este estudio es conocer la relación entre el estrés laboral, el síndrome Fear of Missing Out (FOMO), la autoestima, la inteligencia emocional y el miedo al contagio del COVID en el ámbito laboral.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Estrés Laboral

El estrés se manifiesta en diversos ámbitos, en la actualidad se ha convertido en un fenómeno relevante y socialmente reconocido, con el trabajo y las actividades laborales.

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2007) define el estrés como «el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción».

La respuesta al estrés es la forma de afrontar y adaptarse a los cambios y diversas situaciones que se producen en el entorno, es decir, una respuesta natural del organismo que aparece cuando se percibe que los recursos no son suficientes para hacer frente a los problemas.

Por otra parte, según la Comisión Europea (2000) “El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”. Es decir, es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales; tiene lugar cuando se produce un desequilibrio entre lo que demanda la empresa y los conocimientos y capacidades del trabajador, que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Por ello, los síntomas que nos pueden ayudar a identificar si sufrimos estrés laboral se pueden dar de dos formas:

- A nivel físico: sudoración, palpitaciones, dolores de cabeza, tensión muscular, taquicardia, molestias en el estómago, dificultades respiratorias, mareo y náuseas.

- A nivel emocional: preocupación, inseguridad, miedo o temor, percepción negativa de uno mismo y de las decisiones tomadas, miedo a la pérdida del control y a equivocarse, dificultad para estudiar, pensar y concentrarse, puede provocar ansiedad y depresión

Por lo general, los síntomas de estrés laboral influyen en el rendimiento del trabajador, pues le provocará falta de concentración y agotamiento. Cualquier trabajador independientemente del género puede verse afectado por los distintos tipos de estrés laboral existentes pero cada uno lo puede padecer en diferentes niveles.

El estrés está considerado como la fatiga mental causada por exigencias bastante elevadas que se pueden soportar, causando graves problemas de salud que desencadenan trastornos psicosomáticos y de salud mental como pueden ser la ansiedad, depresión, problemas cardíacos, etcétera.

Asimismo, los factores de riesgo desencadenados por el estrés se pueden clasificar como agentes psicológicos o ambientales. Entre las causas psicológicas se puede destacar la timidez, puesto que las personas introvertidas son más perceptibles ante situaciones de estrés, por lo que sufren más presión que las personas altamente sociables ya que tienden a encerrarse en sí mismas y les cuesta más enfrentarse a determinadas situaciones.

Hay que resaltar la predisposición a la ansiedad como otro agente psicológico, este tipo de personas se arriesgan a sentirse inquietas ante la incertidumbre teniendo predisposición a padecer estrés.

Por otro lado, se cuenta con los agentes ambientales, estos son la eventualidad de lo inesperado o la contradicción del conflicto ya que la alteración y la confusión mental genera desestabilización en mayor o menor medida produciendo desequilibrio interno por tanto causa estrés.

El trabajo debería ser una fuente de satisfacción, bienestar y salud ya que es una condición necesaria para la vivencia, sin embargo, en base a eso, se han establecido dos tipos de estrés, según su incidencia en el individuo. Uno de estos es positivo, eustrés, y el otro es negativo, distrés.

Con respecto al eustrés se entiende como aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor, pero provoca una adecuada activación. En este estado, el individuo deriva bienestar y equilibrio, dejando su mente abierta y creativa, preparando su mente y cuerpo para una función óptima.

Por otro lado, el distrés produce una desregulada activación psicofisiológica, se debe a una sobrecarga de trabajo que el individuo no puede asimilar, el cual desencadena un desgaste personal en el trabajador que termina en una reducción en la productividad y aparición de enfermedades.

Hans Selye (1974) establece su teoría del estrés, según la cual le da una respuesta biológica, el estrés no aparece de forma repentina, sino que se desarrolla siguiendo un patrón en el que describe tres fases.

En primer lugar, comenta la fase de alarma, esta se desarrolla cuando el cuerpo detecta una posible situación de estrés, el organismo empieza a desarrollar una serie de alteraciones de orden fisiológico y psicológico, preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante.

Es una fase de corta duración y no es perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.

A continuación, la segunda es la fase de adaptación y/o resistencia se presenta cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y permanece reaccionando para hacer frente a la situación. Supone el intento del individuo a adaptarse a la situación estresante, en esta fase se manifiestan los primeros síntomas de estrés.

En tercer y último lugar, se hace referencia a la fase que tiene efectos negativos para la salud, si el estrés continúa o adquiere más intensidad, pueden llegar a superarse las capacidades de resistencia y entrar el organismo en una fase de agotamiento, está se manifiesta cuando el cuerpo se intenta adaptar a demasiados cambios que perduran en el tiempo, debido a su duración empiezan a agotarse las defensas del cuerpo con aparición de alteraciones psicosomáticas.

En definitiva, el estrés está estrechamente relacionado con la salud y si no se controla puede facilitar la aparición de determinadas enfermedades o acelerar el proceso de una crónica. Esta patología está cada vez más presente en el día a día y entorno laboral.

2.2 Síndrome Fear of Missing Out (FOMO)

Como bien se sabe uno de los principales problemas de la población actual se debe a la adicción a las redes sociales y al internet en general, estas ofrecen la gran ventaja de mantenerte informado a todo lo que pase a nuestro alrededor.

El síndrome Fear of missing out por sus siglas se entiende como “el miedo a perderse algo”, está relacionado con la ansiedad generada por el temor a perderse alguna experiencia de la que no se está formando parte, incluso llegando a producir frustración en los individuos debido a la exclusión social que se puede llegar a sentir.

Por consiguiente, este tipo de ansiedad social atañe más a los jóvenes que a adultos debido a que son los que más tiempo pasan conectados con otros a través de las redes.

Según Przybylski, Murayama, DeHaan, y Gladwell, (2013) este término fue acuñado por el Dr. Dan Herman a finales de la década de los 90, estudiándose como un fenómeno sociocultural, de motivación y característico de la personalidad, considerándolo significativo en el desarrollo de la Psicología del consumidor.

Del mismo modo, el Dr. Dan Herman (2013) expone: “La experiencia de FOMO se basa en el temor de: ‘qué voy a extrañar porque no tengo el tiempo o el dinero necesario, o porque tengo otra barrera de algún otro tipo. Es una experiencia que se siente un poco como ser un niño en una hermosa tienda de dulces de colores, con solo cuatro en el bolsillo”

Desde el punto de vista laboral el FOMO se puede definir como un miedo que se declara como un sentimiento de inseguridad sobre la eficacia y eficiencia en el trabajo.

El FOMO parece ser más común en situaciones de aislamiento social, como fue en el caso de la pandemia por COVID o cuando la persona tiene alguna enfermedad que no le permite salir al exterior y realizar su vida fuera de casa. Por consiguiente, las causas más comunes de este síndrome son el mal uso de las redes sociales, la gran cantidad de información que está expuesta en internet y en las redes sociales, por lo que todo esto produce en la sociedad una baja autoestima y sentimiento de soledad.

Por lo general, se produce al no haber contacto social, puesto que las personas empiezan a desarrollar el temor a perderse experiencias con sus compañeros de trabajo o en el colegio, por lo que generan ansiedad de revisar las redes sociales para evitar perderse lo mayor posible.

Un estudio realizado por Varchetta (2020) destaca que una de las consecuencias principales del FOMO es el estado de dependencia y ansiedad que se genera llegando a limitar progresivamente la vida cotidiana, llevando al individuo al abandono de costumbres, cuidado personal y coartando el contacto con el exterior.

El Síndrome FOMO es el resultado de una dependencia psicológica a las tecnologías, su incidencia en principio se encuentra entre jóvenes y adolescentes, especialmente mujeres, aunque de forma progresiva se ha extendido a la población adulta. El perfil psicológico de las personas que tienden a sufrir este síndrome consta de personalidades impulsivas y dependientes, teniendo inseguridad y problemas de autoestima e imagen personal,

añadiendo a esto problemas externos como el entorno familiar y educativo donde la comunicación no se encuentra fomentada.

De la misma forma, los síntomas que se manifiestan y ayudarán a detectar el padecimiento del FOMO son las ansiedad y angustia, insomnio, dependencia a los medios electrónicos en la vida cotidiana, irritabilidad enlazada con sensación de vacío al tener apagado el móvil y una necesidad compulsiva de vivir pendiente de la batería, cobertura y obligación de mirar continuamente el teléfono.

Entre las estrategias para eludir el FOMO se recomienda vivir los momentos y disfrutarlos en vez de hacerlo público en redes sociales reduciendo la utilización de dispositivos electrónicos, dando así prioridad a las personas que te rodean y dedicando tiempo de calidad a estas. De otra forma, incluyendo también la interiorización de que lo publicado en redes sociales no tiene relación con una vida perfecta ya que se eligen momentos concretos para compartir.

No obstante, si es necesario y la persona está padeciendo malestar grave o ansiedad provocado por el FOMO, es conveniente un tratamiento psicológico basándose en una psicoterapia breve y psicoeducación, según el nivel de gravedad y dependencia en el que se encuentra el individuo en ese momento.

En definitiva, la gran cantidad de información que se maneja en Internet y a través de las redes sociales es el desencadenante de este síndrome, sus síntomas y de sus consecuencias como puede ser la ansiedad, depresión y miedo, que se reflejan en la salud y vida de cada persona que sufre FOMO.

2.3 La autoestima

El modo en que nos sentimos con respecto a nosotros mismos afecta de una manera decisiva a la hora de nuestro funcionamiento y desarrollo tanto en la vida personal como laboral, la respuesta ante los acontecimientos depende de quién y qué pensamos que

somos y las vivencias reflejan la visión y lo que se encuentra dentro de nosotros mismos en cuanto a pensamientos, actitudes y formas de actuar en ciertas situaciones que se den a lo largo de la vida.

A su vez, la autoestima es la clave para comprender y aceptar tanto a uno mismo como a los demás, se podría decir que la autoestima es una línea entre el éxito o el fracaso dependiendo de la visión y el autoconcepto que se tiene de uno mismo.

El concepto psicológico de autoestima se remonta a William James (1993), a finales del siglo XIX, quien, en su obra *Los Principios de la Psicología*, estudia la autoestima como la evolución del “YO” global, conocedor y conocido.

Por ello, la autoestima corresponde a la valoración positiva o negativa que uno hace de sí mismo. Sentirse capaz para afrontar los desafíos que van apareciendo y ser digno de merecer éxito y felicidad.

Según McKay y Fanning (1991), la autoestima hace referencia al concepto que se tiene de la propia valía y se basa en todos los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que sobre sí mismo ha recabado el individuo durante su vida.

No obstante, Abraham Maslow (1968) expone una teoría psicológica “la pirámide de Maslow” en la que define una jerarquía de necesidades humanas, que conforme se satisfacen las necesidades que se encuentran en la base de la pirámide, es decir, las necesidades básicas, se van desarrollando deseos y necesidades más elevadas (vida, inmunidad, seguridad, pertenencia, afecto, respeto, autoestima y autorrealización).

Maslow (1998) dijo “En realidad, las personas autorrealizadas, las que han llegado a un alto nivel de madurez, salud y autosatisfacción, tienen tanto que enseñarnos que, a veces, casi parecen pertenecer a una especie diferente de seres humanos.”

Por otro lado, Nathaniel Branden (1995) defiende que “la autoestima, plenamente consumada, es la disposición a considerarse competente frente a los desafíos básicos de la vida y sentirse merecedor de la felicidad.” La sensación de confianza es la capacidad de pensar y hacer frente a los desafíos de la vida y la sensación de considerarse merecedor de la felicidad y tener el derecho a triunfar.

La autoestima afecta en todos los ámbitos de la vida, en cuanto a la autoestima laboral se puede definir como la presencia que se tiene del desempeño de actividades en el trabajo y es medida en base a lo que se cree que se hace y cómo se debería hacer.

La autoestima puede ser el recurso psicológico más importante que se tiene a la hora de afrontar los desafíos futuros. Esto se ve especialmente en el trabajo, donde se hace notar que la autoestima no es un lujo emocional si no un requisito para la supervivencia, ya que juega un importante rol en la capacidad de adquirir nuevas aptitudes, asumir riesgos y ser creativos y productivos. Es necesario cultivar estos rasgos para funcionar bien en la mayoría de los ámbitos de la vida.

Por tanto, cuánto más consolidada esté la autoestima, más capaz se será a la hora de lidiar con las exigencias de un puesto de trabajo, ya que una persona con baja autoestima es mayoritariamente probable que dude de sus decisiones y capacidades para desarrollar sus labores, buscando siempre la validación y aprobación en sus compañeros y superiores.

A tenor de lo dispuesto, es fundamental desarrollar y trabajar en una buena autoestima, permitiendo ganar confianza y sentir más seguridad en todos los ámbitos de la vida, siendo capaz de afrontar cualquier desafío. Para lograr este estado es muy importante valorar el trabajo realizado y creer en las capacidades para así reforzar y estimular la autoestima.

El nivel de autoestima es variable a lo largo de la vida, debido a las diferentes vivencias en las que se puede sentir sumergido el individuo en su día a día, es decir, el amor propio

y el valor que uno se da a sí mismo no es algo lineal. Aunque la autoestima es una clave fundamental para el desarrollo personal y bienestar emocional.

Asimismo, cuando se da un diálogo negativo interior es cuando se produce el fenómeno baja autoestima, se conduce hacia la desmotivación y aparición del miedo al qué dirán pudiendo convertirte incluso en tu peor enemigo.

Superar un problema de baja autoestima es un camino complicado ya que es luchar con los pensamientos y el autoconcepto de uno mismo que se ha forjado durante años, sin embargo, existen técnicas y estrategias que ayudan a cambiar estos pensamientos negativos que impiden triunfar y lograr el éxito en todos los ámbitos de la vida.

Por último, Louise Hart (1998) dice: “La autoestima es tan importante para nuestro bienestar como las piernas para una mesa. Es esencial para la salud física y mental, y para la felicidad.”

2.4 Inteligencia Emocional

Acercándose a la definición de las emociones que tienen las personas frente a la realidad se puede decir que son una forma de resistencia. Cuando una vivencia sucede de forma que no encaja en las previsiones se producen un conjunto de emociones como pueden ser la felicidad, tristeza, compasión, etcétera. Todas estas emociones estimulan hacia la acción.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, la principal aportación de Leslie Greenberg (1999) es la distinción y aplicación entre emociones primarias, secundarias e instrumentales.

En primer lugar, las emociones primarias conectan directamente con las necesidades, pueden ser adaptativas como el miedo ante una amenaza o desadaptativas, es decir, fueron adaptativas en el pasado, pero dejaron de serlo en el presente.

Por otro lado, las emociones secundarias esconden los sentimientos y tienen que ver con la imagen que se tiene de uno mismo, pueden ser reacciones defensivas o evitativas ante la emoción anterior.

Por último, las instrumentales se utilizan para conseguir algo, en ocasiones de forma poco consciente.

A su vez, Leslie Greenberg (1999) expone: “Las emociones se basan en el presente, pero están influenciadas por el pasado y ejercen influencia sobre el futuro”.

Las emociones juegan un papel fundamental en la forma de relacionarse con el entorno y uno mismo, es esencial reconocer el tipo de emoción que se está experimentando, lo que está diciendo y decidir cuál es el rumbo de la acción que vas a realizar.

En la actualidad, una de las definiciones más aceptadas de la inteligencia emocional es la de Daniel Goleman (1999). El escritor expresa este concepto como: “la capacidad para reconocer los sentimientos propios y los de los demás, motivarnos a nosotros mismos, para manejar acertadamente las emociones, tanto en nosotros mismos como en nuestras relaciones humanas”

Existen dos formas de acotar las emociones: El modo “hacer”, es eficaz cuando se puede actuar sobre la situación para volver a un equilibrio deseado y el modo “ser” que se produce cuando se debe aceptar la situación sin resistirse ya que no se tiene la capacidad para hacer que cambie.

La inteligencia emocional según Daniel Goleman (1999) aumenta la resistencia al estrés, existe mayor capacidad para aguantar, transforma y captar situaciones teniendo una alta inteligencia emocional debido a que se puede gestionar mejor las emociones, buscar recursos y mejores estrategias para enfrentarse a una situación desagradable, se genera mayor capacidad de liderazgo aportando empatía y afecto, y produce menor número de pensamientos negativos y despersonalización.

En resumen, la teoría de Goleman afirma que se requiere algo más allá del intelecto para que "vaya bien en la vida" y la Inteligencia Emocional es la clave del éxito personal.

Por otro lado, Salovey y Mayer (1990) basándose en la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner identificaron cinco elementos bases de la inteligencia emocional. La definen como la capacidad de percibir, supervisar, comprender y regular debidamente las emociones de uno mismo y de los demás, ayudando a desarrollar un comportamiento adaptativo al entorno.

El primero de ellos es conocer las emociones propias, teniendo la capacidad de reconocer un sentimiento en el mismo momento que aparece para constituir la capacidad de seguir momentáneamente los sentimientos.

Tener la capacidad de controlar las emociones es el segundo elemento, tratándose de que los sentimientos estén controlados por la propia conciencia y adecuarlos al momento que se está viviendo.

El tercer elemento es la capacidad de motivarse uno mismo, de esta forma se puede controlar la vida emocional manteniendo la atención, la motivación y la creatividad en los aspectos que se deseen.

En cuarto lugar, reconocer las emociones de los demás consigue trabajar la empatía o la autoconciencia de las emociones ajenas.

Por último, es conveniente mantener el control de las relaciones para así relacionarse de una forma más adecuada con las emociones de los demás.

2.5 Miedo al contagio de COVID

La enfermedad por coronavirus (COVID-19) es una enfermedad infecciosa provocada por el virus SARS-CoV-2. Los primeros casos tuvieron lugar en diciembre de 2019 en la

ciudad china de Wuhan, al producirse casos de un grupo de personas enfermas con un tipo de neumonía desconocida.

Del mismo modo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020) la establece como una pandemia el día 11 de marzo de 2020, debido a que ya se había superado el número de muestreos en cifras de exactas de 4291 muertos y 118 000 casos en 114 países.

Por otro lado, el virus se transmite de persona a persona de manera general a través de la saliva que se suelta al hablar, respirar, estornudar o toser. Se transmite cuando las personas están en contacto cercano, pero también se puede difundir al tocar una superficie contaminada y luego llevar las manos a la cara o mucosas. El período de incubación suele ser de cinco días, pero puede variar de dos a catorce días.

En cuanto a los síntomas más comunes se puede destacar la fiebre, la tos seca y dificultades respiratorias. Las complicaciones pueden incluir neumonía o síndrome respiratorio agudo. Asimismo, las medidas de prevención recomendadas incluyen lavarse las manos, cubrirse la boca al toser, el distanciamiento físico entre las personas y el uso de mascarillas, además del aislamiento y el seguimiento para las personas sospechosas de estar infectadas.

Algunas personas han minimizado la gravedad de la pandemia, incumpliendo las medidas sanitarias adoptadas por los gobiernos y han realizado protestas expresando que su libertad se veía afectada. Sin embargo, otro sector de la población ha vivido de manera más angustiada esta pandemia. Expertos en psicología han advertido el auge de fobias, como por ejemplo la hafefobia o miedo a tocar o ser tocado, esta nace del medio irracional el miedo al contagio del COVID y la muerte.

Esmeralda Gómez (2021), psicóloga, define el miedo como la emoción que se caracteriza por una sensación desagradable, pero necesaria y adaptativa, provocada por la percepción de un peligro, que impulsa a creer que va a suceder algo negativo. Sin embargo, el miedo extremo lleva a un bloqueo emocional que en muchas ocasiones lo que hace es paralizar,

y anular la capacidad de reaccionar o buscar soluciones que ayuden a superar esa situación.

Por otra parte, el COVID19 aparece en la era de la tecnología y redes sociales en la que mucha de las informaciones que se exponen no están bien contrastadas o proceden de fuentes poco fiables.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020) establece este brote como una Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional debido al daño que ha hecho en la salud mental de la población.

No obstante, el distanciamiento social causó reacciones adaptativas y desadaptativas; Las condiciones generadas por el aislamiento se determinaron como estresores que incrementaron en la población la posibilidad de alteraciones psicológicas y psiquiátricas o la existencia de trastornos mentales (Caballero y Campo Arias, 2020).

Dentro de la aparición de problemas mentales, el diagnóstico más frecuente es el trastorno de ansiedad fóbica. Una de las fobias que la pandemia ha generado es la conocida como “coronafobia”; una ansiedad desmedida a contraer el COVID.

Por consiguiente, esta fobia nace como consecuencia del confinamiento domiciliario que dio lugar a la ampliación del estado de alarma en tres ocasiones, llevando esto a desencadenar un aislamiento y agorafobia en la población, es decir, un trastorno de ansiedad que se manifiesta con miedo a situaciones cotidianas que incitan a la sensación de inseguridad llegando a sentirse atrapado. Esta fobia está relacionada con el deterioro funcional y la angustia psicológica por lo que tiene destacables implicaciones en el bienestar mental.

El Ministerio de Sanidad, consciente de las necesidades psicológicas que se crearon a raíz de la extensión de la pandemia, colaboró para la creación del Servicio de Primera Atención Psicológica (SPAP), siendo este un servicio de ámbito estatal compuesto por

45 profesionales. Por otro lado, se implantó en varios centros educativos de las diferentes Comunidades Autónomas, programas de Apoyo Psicológico Telefónico para proporcionar primeros auxilios y contención emocional a estudiantes, trabajadores o familiares de los mismos, que por razones diversas presentan alteraciones psicológicas.

La preocupación agravada por la salud dio lugar a diferentes niveles de intensidad, con interpretaciones de sensaciones y emociones habitualmente ignoradas. El temor al contagio, la distorsión y desinformación e incluso el exceso de información influyeron al causar ira, preocupación o frustración (Taylor, 2019).

En cuanto al perfil de las personas que padecen estos trastornos mentales están incrementando los cuadros depresivos en ambos sexos y en todas las edades, aunque destacan las mujeres ya que suelen reconocer sus emociones. Sin embargo, se encuentra en los jóvenes un sentimiento añadido, el haber perdido una etapa de su vida importante e irrecuperable, que afecta a su vida social y su capacidad de conocer gente nueva. (Sanz y García-Vera, 2020)

En el caso de las personas afectadas, al miedo por las inciertas consecuencias de la pandemia en su vida y salud se suma las posibles consecuencias que pueda traer a su entorno familiar y conocidos, bien sea porque puedan contraer la enfermedad o dificultades y pérdidas financieras que ha generado esta situación. En cuanto a los familiares de personas afectadas por el virus tienen que lidiar con que el pariente enfermo no puede mantener contacto físico con ellos en el momento de la hospitalización, lo que resulta un sufrimiento añadido. Es necesario destacar, que el personal de la salud en primera línea de atención a pacientes enfermos por contagio del virus, son igualmente vulnerables a problemas de salud mental a causa de la muerte de pacientes, exceso de presión laboral, la escasez de equipos imprescindibles para el trato con enfermos, la necesidad de tomar decisiones éticas por falta de material en algunos casos, con la consiguiente aparición de síntomas depresivos en el personal de salud, manifestaciones

de sufrimiento emocional y trastorno por estrés postraumático (Brooks et al, 2020; Legido y Mateos-García, 2020).

A modo de conclusión, la coronofobia es incapacitante y afecta al bienestar mental, se traduce como un miedo compulsivo, por tanto, la mejor manera de prevenir y ralentizar la transmisión es estar bien informado sobre la enfermedad, la propagación del virus y estructurando los servicios psicológicos para la prestación de estos, dirigidos a mitigar los estados de ansiedad y estrés en la población.

2.6 Objetivos e hipótesis

2.6.1 Objetivo general

El objetivo general de este estudio es conocer la relación entre el estrés laboral, el síndrome Fear of Missing Out (FOMO), la autoestima, la inteligencia emocional y el miedo al contagio del COVID en el ámbito laboral.

2.6.2 Objetivos específicos

- Estudiar si el estrés laboral aumenta el Síndrome FOMO.
- Estudiar si la inteligencia emocional disminuye el nivel de estrés laboral.
- Comprobar si el estrés laboral aumenta el miedo al contagio del COVID
- Analizar si el estrés laboral disminuye el nivel de autoestima

En concreto se espera aceptar o rechazar las siguientes hipótesis:

2.6.3 Hipótesis

- H1: A mayor estrés laboral, menor autoestima.
- H2: A mayor FOMO, más estrés laboral.
- H3: A mayor inteligencia emocional, menor estrés laboral.
- H4: A mayor estrés laboral, mayor miedo al contagio de COVID.

3. MÉTODO

3.1 Participantes del estudio

La muestra empleada consta de 52 trabajadores de distintos ámbitos laborales, 25 hombres, es decir, el 48,1% y 27 mujeres, lo que representa un 51,9%. En cuanto al rango de edad de los trabajadores, está oscila entre 22 años la mínima y la máxima 62. La media de edad de la muestra fue de 37,92 y una desviación típica de 12,482.

Las profesiones de los encuestados son variadas y pertenecen a distintos sectores. Entre las distintas profesiones se encuentran:

Enfermeras/os, funcionarios del Estado, Docentes tanto de primaria como infantil y secundaria, dependientes, Abogados, Médicos, Camareros, Asesora de ventas, Panadero, programador informático, Educador Social, Monitor de comedor, Consultora de Marketing Automation, Técnico de Rayos, Ingeniero, Celador y Monitor de gimnasio.

Estas personas fueron escogidas de forma aleatoria en Tenerife, alternando el género entre mujer y hombre, de esta manera se puede ver en los participantes diferentes antigüedades en su puesto de trabajo, existiendo trabajadores con situaciones laborales permanentes.

3. 2. Instrumentos

En primer lugar, para medir el nivel de estrés laboral en los puestos de trabajo de nuestros participantes hice uso del cuestionario escala de estrés laboral (OIT-OMS) este cuestionario está formado por una serie de afirmaciones sobre el estrés laboral, en el que los participantes debían señalar con qué frecuencia la situación descrita es una fuente actual de estrés. Consta de 25 ítems, con una escala del 0 al 6, las cuales eran: nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, siempre.

En segundo lugar, y con motivo de estudiar el Síndrome Fear of missing out (FOMO) hice uso del cuestionario FOMO, el miedo a perderse algo, a través de la versión en español por Gil, Chamorro y Oberst (2015) de la escala creada por Przybylski en el año 2013. Consta de 10 ítems con una escala del 1 al 5 en la que cada número corresponde a: no coincide conmigo, coincide un poco conmigo, coincide moderadamente conmigo, coincide mucho conmigo y coincide totalmente conmigo.

Por otro lado, la escala del Miedo al Coronavirus (COVID-19) desarrollada por Huarcaya-Victoria y Cols en el año 2020. Este cuestionario se compone de 7 ítems y 5 apartados que corresponden a totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Para la cuarta variable se utilizó la escala de autoestima de Rosemberg (RSE) en lengua castellana creada por Rosember (1965). La cual incluye 10 ítems y 4 graduaciones para medir la frecuencia del 1 a 4 las cuales corresponde a muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo.

Por último, se utilizó la de Inteligencia Emocional (TMMS-24, 2004) en la versión reducida de Fernández Berrocal. Esta escala valora los estados emocionales a través de 24 ítems con 5 respuestas, las cuales eran las siguientes: nada de acuerdo, algo de acuerdo, bastante de acuerdo, muy de acuerdo y totalmente de acuerdo.

3. 3. Procedimiento

Se suministró un cuestionario por vía telemática con preguntas cerradas, que recoge datos sociodemográficos y profesionales, que los sujetos debían cumplimentar como: el sexo, edad, profesión, puesto y antigüedad en la empresa u organización. Para llevar a cabo el estudio se amplió esa información mediante el uso de 5 escalas. La muestra elegida fue de conveniencia y no representa a ninguna muestra en particular.

Los datos fueron recogidos en la capital de Santa Cruz de Tenerife entre los meses de enero y febrero del año 2022. La distribución se hizo mayoritariamente de forma telemática debido a la imposibilidad de un trato personal por la pandemia en la que nos encontramos, a través de la plataforma Google y su herramienta de diseño de cuestionarios, por lo tanto, la participación era totalmente voluntaria, anónima y la información recabada ha sido utilizada estrictamente con fines de investigación para la elaboración del Trabajo de Fin de Grado. La duración media para responder al cuestionario fue aproximadamente de 20 minutos.

3.4 Análisis de datos

El análisis estadístico de los datos se ha realizado a través del programa informático SPSS en su versión 15.0 para Windows, este software se utiliza para la captura y análisis de datos, dando la posibilidad de creación de tablas y gráficos, el cual permitió un mejor análisis y comprensión de los datos.

4. RESULTADOS

En primer lugar, quisimos conocer la fiabilidad de las escalas para ello se realizó el cálculo de Alfa de Cronbach, siendo este un coeficiente usado para saber la consistencia interna de las escalas, o dicho de otro modo saber la relación que hay entre todos los ítems.

A mayor alfa, mayor fiabilidad, es decir, el valor más grande de forma teórica de Alfa es 1, cabe destacar que el coeficiente de Alfa de Cronbach abarca entre el 0 y el 1. En tabla 1 se ven reflejados los resultados de nuestras escalas observando que los valores de alfa de nuestras variables están por encima, entre ellas el estrés laboral tiene un análisis de fiabilidad de (0,956), por tanto, se encuentran por encima teniendo un elevado valor de fiabilidad. En segundo lugar, nos encontramos con el síndrome de FOMO con un total de 10 elementos y un valor de (0,877), le sigue el miedo al contagio del COVID con un análisis de fiabilidad de (0,931), en cuarto lugar, con un total de 24 elementos en la escala

de inteligencia emocional, el valor obtenido es (0,942). Sin embargo, en la tabla de fiabilidad de la autoestima nos encontramos un valor de (0,578), siendo el mínimo aceptable 0,70, por tanto, hay que resaltar que esta escala es poco fiable.

Tabla 1:

Análisis de fiabilidad del estrés, FOMO, miedo al contagio del COVID, autoestima e inteligencia emocional

Escala	Alpha de Cronbach	Nº de ítems
Estrés Laboral	,956	25
FOMO	,877	10
Miedo COVID19	,931	7
Inteligencia Emocional	,942	24
Autoestima	,0578	10

Haciendo un análisis más detallado vemos la alta fiabilidad de la escala del estrés siendo de 0,956; por otro lado, de FOMO 0,877 y; 0,931 y 0,942 para las escalas de miedo al contagio del COVID e inteligencia emocional respectivamente. Por lo que estos valores indican que las escalas tienen un grado de medición excelente, fiable y consistente.

Por consiguiente, la correlación es una medida estadística que indica hasta qué punto están relacionadas linealmente las variables. En este caso se analiza la relación entre el estrés laboral, síndrome Fear of Missing Out, la autoestima, la inteligencia emocional y el miedo al contagio del COVID en nuestra muestra.

Tabla 2

Correlación de Pearson entre estrés laboral, FOMO, miedo al contagio del COVID, autoestima e inteligencia emocional

		Correlaciones				
N=12		Estrés	COVI D	FOM O	IE	AE
Estrés	Correlación de Pearson	1	,369**	,608**	,066	,294*
	Sig. (bilateral)		,007	,000	,643	,035
COVID	Correlación de Pearson		1	,331*	,049	,187
	Sig. (bilateral)			,017	,728	,184
FOMO	Correlación de Pearson			1	,149	,358**
	Sig. (bilateral)				,293	,009
IE	Correlación de Pearson				1	,403**
	Sig. (bilateral)					,003

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

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

El coeficiente de correlación de Pearson es un índice que mide la relación estadística entre dos variables continuas. En este caso, la relación obtenida entre el estrés laboral y autoestima es de 0,035 por lo que el resultado entre estas dos variables es significativo, ya que el número es menor de 0,05. Siendo la correlación de Pearson 0,294, por tanto, es directa, positiva y el nivel de correlación es media o moderada.

Cabe destacar que, cuando se analiza la correlación del síndrome de FOMO y el estrés laboral, se observa que es significativa dando el resultado 0,000 por lo que es también menor a 0,05. Además, la correlación entre estas dos variables es 0,608 por lo que es una correlación fuerte debido a que se encuentra entre los valores de 0,50 y 1.

Por otro lado, la significancia obtenida entre la inteligencia emocional y el estrés laboral es de 0,643 lo que supone que la relación de estas variables no es significativa, puesto que, es mayor a 0,05. Por tanto, en este estudio no existe una relación lineal entre la inteligencia emocional y el estrés.

Por último, se refleja entre el miedo al contagio del COVID y el estrés laboral que la significancia obtenida es de 0,007, lo que supone que la correlación es significativa al ser un valor menos a 0,05. Haciendo referencia a la correlación de Pearson el resultado es 0,369 por lo que se trata de una correlación positiva, directa y con un valor moderado puesto que el coeficiente está entre 0,30 y 0,50.

A tenor de lo dispuesto, se puede concluir que el estrés laboral está relacionado con el miedo al contagio del COVID, el síndrome FOMO y la autoestima laboral, sin embargo, no lo estaría con la inteligencia emocional.

El análisis de Regresión Lineal Simple se utiliza para estudiar si existe relación de una variable con base en el valor de otra, la que se desea prever se denomina variable dependiente (eje Y) y la otra independiente (eje X). Con el fin de predecir el comportamiento de las variables independientes sobre la dependiente.

En las siguientes tablas con las mismas variables utilizadas anteriormente estrés laboral, FOMO, miedo al contagio del COVID, autoestima e inteligencia emocional, se ha realizado el análisis de Regresión para saber si el estrés laboral aumenta el síndrome FOMO y el miedo al contagio de COVID, si por otro lado disminuye el nivel de autoestima, o estudiar si la inteligencia emocional disminuye el nivel de estrés.

Tabla 3

Regresión Lineal Simple del estrés laboral, el síndrome FOMO, el Miedo al contagio de COVID, la Inteligencia Emocional y la Autoestima.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,639 ^a	,409	,358	1,07444

a. Variables predictoras: (Constante), IE, MIEDO, FOMO, AE

Tabla 4

ANOVA (B)

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	37,508	4	9,377	8,123	,000 ^b
	Residual	54,258	47	1,154		
	Total	91,766	51			

a. Variable dependiente: ESTRÉS

b. Variables predictoras: (Constante), IE, MIEDO, FOMO, AE

En la tabla 3 con las variables del estudio se ha realizado un análisis de regresión simple para averiguar si los sujetos con mayor estrés laboral tienen mayor miedo al contagio y aumento del síndrome de FOMO, y menor autoestima e inteligencia emocional. Se ha utilizado como variable dependiente el estrés y como variables independientes el síndrome de FOMO, el miedo al contagio del COVID, la inteligencia emocional y la autoestima. Mediante la prueba de Anova, análisis de la varianza, se observa que el valor obtenido de significancia es de 0,000 muy por debajo del 0,05 por lo que indica que existe

relación entre todas estas variables y es posible construir un modelo de regresión lineal simple.

Tabla 5
COEFICIENTES

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,023	1,099		,931	,357
	FOMO	,928	,223	,522	4,160	,000
	MIEDO	,226	,148	,182	1,524	,134
	AE	,322	,434	,097	,742	,462
	IE	-,102	,209	-,060	-,485	,630

a. Variable dependiente: ESTRÉS

Como se observa en la tabla 5 la variable dependiente es el estrés laboral y las variables independientes son FOMO, miedo al contagio de COVID, la autoestima y la inteligencia emocional. La única relación significativa que se estima en los coeficientes no estandarizados es del estrés laboral con la variable independiente síndrome de FOMO con una significancia de 0,000 y un valor del ,522.

5. DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio fue estudiar la relación entre el estrés laboral, el síndrome Fear of Missing Out (FOMO), la autoestima, la inteligencia emocional y el miedo al contagio del COVID en el ámbito laboral. Para ello se ha realizado un estudio conformado por 52 trabajadores de diferentes ámbitos laborales, que respondieron a la escala de estrés laboral (OIT-OMS), cuestionario FOMO, escala de Miedo al Coronavirus (COVID-19), escala de autoestima de Rosemberg (RSE) e Inteligencia Emocional (TMMS-24).

Tras concluir el estudio, y dados los resultados obtenidos en la correlación de Pearson, se observa que la primera hipótesis a mayor estrés, menor autoestima se confirma debido a que la relación entre ambos términos es significativa. Lo mismo sucede con la segunda y cuarta hipótesis, a mayor FOMO se puede interpretar mayor estrés laboral, esta hipótesis se contrasta con el estudio realizado por Manuel Varchetta, Angela Fraschetti, Emanuela Mari y Anna María (2020) quienes han llevado a cabo una investigación con una muestra compuesta por 306 estudiantes universitarios en la que vinculan el síndrome Fear of Missing Out con síntomas como el estrés y la autoestima. La cuarta hipótesis, a mayor estrés se produce mayor miedo al contagio del COVID, ha quedado confirmada existiendo una relación significativa entre ambos términos. Sin embargo, a mayor inteligencia emocional no tiene por qué existir menor nivel de estrés laboral, por tanto, después de los resultados obtenidos de la correlación de Pearson se cumplen todas las hipótesis planteadas a excepción de la comentada anteriormente, la tercera hipótesis.

A pesar de que en nuestro estudio no se obtuvo significancia entre las dos variables, se realizó un estudio por Agustín E. Martínez, José Antonio Piqueras y Cándido J. Inglés (2011), en el que se pretendía encontrar la relación entre la Inteligencia Emocional con la capacidad para afrontar situaciones estresantes.

Tras ese análisis los autores establecen que la inteligencia emocional juega un papel crucial en el autocontrol emocional y en la capacidad adaptativa del individuo para hacer frente a situaciones estresantes. Además, Limonero, et al. (2004), afirman que la

inteligencia emocional presenta un papel moderador respecto al estrés laboral en los profesionales.

6. CONCLUSIONES

Es importante que se haga hincapié en el bienestar y salud mental de los trabajadores, ya que esta puede afectar al desarrollo, productividad, autoestima o autoconcepto que tenga el trabajador de sí mismo y como se confirman las hipótesis en nuestro estudio, proporcionando mayor temor al contagio de COVID y produciendo un mayor desarrollo del síndrome Fear of Missing Out.

Toda organización y empleador debe ser consciente del estado de salud tanto físico como mental de sus trabajadores, brindándoles así la orientación y ayuda que sea necesaria y esté a su alcance, ya que no solo se hablaría de una cuestión moral sino también de perspectiva para una mejora en el alcance de la empresa y éxito en el mercado, queda demostrado que las organizaciones saludables son más efectivas.

La investigación ha traído varias limitaciones, la más destacable la dimensión de la muestra, este estudio ha sido realizado con una muestra considerablemente corta de 52 participantes. Por otro lado, contamos con la situación que se está viviendo con la crisis del COVID- 19 que dificulta la recogida de datos a la hora de no poder realizar todas las entrevistas de manera presencial para evitar el contagio y por último y también destacable es la utilización de herramientas estadísticas, como es el programa SPSS ya que para darle el uso adecuado debes tener conocimientos previos de este.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adbibo. (2020). *El síndrome FOMO desatado por el Covid-19*. Madrid, Adbibo Tech.
- Branden, N. (1997). *Los seis Pilares de la autoestima*. Barcelona, Ediciones Paidós Iberica.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. y Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*.
- Caballero-Domínguez, C.C., & Campo-Arias, A. (2020). Problemas de salud mental en la sociedad: un acercamiento desde el impacto del COVID19 y de la cuarentena en Colombia, *Revista Duazary Universidad de Magdalena*, 17(3), 1-3.
- Cattaneo, G. (2019). *Inteligencia emocional, la clave para superar el estrés laboral*. México, Blog Guido Cattaneo.
- Cortés De Aragón, L. (1999). *Autoestima. Comprensión y Práctica*. Madrid, Editorial San Pablo.
- Esmeralda Gómez (2021). *Psicología del miedo*. Granada, American Psychological Association
- Feldman, J. R. (2000). *Autoestima ¿cómo desarrollarla?: Juegos, actividades, recursos, experiencias creativas*, Madrid, Narcea.
- Galiot, J. (2004). *Clima organizacional, motivación al trabajo y actitud hacia el cambio en docentes universitarios*. Maracaibo, Universidad Rafael Belloso Chacín.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista española de salud pública*, 83(2), 169–173.
- Goleman, D. (1999). *Educación con inteligencia emocional*. Barcelona, Plaza & Janés.
- Goleman, D. P. (2000). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. Barcelona, Vergara.
- Greenberg, L. S., & Paivio, S. C. (2000). *Trabajar con Las emociones en psicoterapia* (15a ed.). Barcelona, Ediciones Paidós Iberica.

- Griffiths, A., Leka, S., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales / Stavroula Leka, Amanda Griffiths, Tom Cox*. Organización Mundial de la Salud.
- Guevara, D. (2016). *Autoestima Evaluación y mejora*. Barcelona, Ediciones Martínez Roca.
- Hart, L. (1998). *Recupera Tu autoestima*. Barcelona, Obelisco.
- Herrero Jaén, S. (2016). Formalización del concepto de salud a través de la lógica: impacto del lenguaje formal en las ciencias de la salud. Madrid, *Ene Revista de Enfermería*, 10(2).
- Huang, C., Wang, Cao, B. (2020). Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. *Lancet*, 395(10223), 497–506.
- Kung, C. S. J., & Chan, C. K. Y. (2014). Differential roles of positive and negative perfectionism in predicting occupational eustress and distress. *Personality and Individual Differences*, 58, 76–81.
- Legido-Quigley, H., Mateos-García, J. T., Campos, V. R., Gea-Sánchez, M., Muntaner, C. y McKee, M. (2020). *The resilience of the Spanish health system against the COVID-19 pandemic*. China, The Lancet Public Health.
- Limonero García, J. T., Sábado, J. T., Benito, J. G., & Castro, J. F. (2004). Influencia de la inteligencia emocional percibida en el estrés laboral de enfermería. Barcelona, *Ansiedad y estrés*, 10(1), 29–41
- Manuel Varchetta, Angelo Frascetti, Emanuela Mari, Anna María Giannini (2020) Adicción a redes sociales, Miedo a perderse experiencias (FOMO) y Vulnerabilidad en línea en estudiantes universitarios. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria* 14 (1).
- María, J., & Silla, P. (2020). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, (13), 18-38.
- Marino, A. (2017). *Síndrome General de Adaptación o ley de Selye*. Argentina, Calistenia.net

- Martínez, A. E., Piqueras, J. A., Inglés, C. J., Ernesto, A., & González, M. (2005). *Relaciones entre Inteligencia Emocional y Estrategias de Afrontamiento ante el Estrés*. Clínica Psicología Mayor, Investigación y tratamiento psicológico.
- Maslow, A. H. (2016). *El Hombre Autorrealizado: Hacia Una Psicología del Ser*. Barcelona, Editorial Kairos.
- Núñez, D. P., Viamontes, J. G., González, T. E. G., Vázquez, D. O., & Cabrerías, M. C. (2014). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Revista cubana de medicina general integral*, 30(3), 354–363.
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1841–1848.
- Ramírez-Ortiz, J., Fontecha-Hernández, J., & Escobar-Córdoba, F. (2020). *Efectos del aislamiento social en el sueño durante la pandemia covid-19*. Department of Psychiatry.
- Ribeiro, L. (1998). *Aumente su Autoestima*. Barcelona, Ediciones Urano.
- Rothan, H. A., & Byrareddy, S. N. (2020). The epidemiology and pathogenesis of coronavirus disease (COVID-19) outbreak. *Journal of Autoimmunity*,
- Salovey, P. y Mayer, J.D. (1990); Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality, 9(3), 185-211.
- Salud, M. (2016). *El estrés laboral y su prevención*. Página de Salud Pública del Ayuntamiento de Madrid.
- Sánchez, G. (1993). La qualitat de vida profesional com a avantatge competitiu. *Revista de Qualitat*, 11, 4–9.
- Sanz, J. t García-Vera, M.P. (2020), Las ideas equívocas sobre la depresión infantil y adolescente y su tratamiento. *Clínica y Salud*, 1, 55-65.
- Selye, H. (1956). Stress and psychiatry. New York, *The American Journal of Psychiatry*, 113(5), 423–427.
- Selye, Hans. (1976). Stress without Distress. New York: Harper & Row

- Song, I., LaRose, R., Eastin, M. S., & Lin, C. A. (2004). Internet gratifications and internet addiction: on the uses and abuses of new media. *Cyberpsychology & Behavior: The Impact of the Internet, Multimedia and Virtual Reality on Behavior and Society*, 7(4), 384–394.
- Taylor, S. (2019). *The Psychology of Pandemics: Preparing for the Next Global Outbreak of Infectious Disease* - Cambridge Scholars Publishing. Cambridge Scholars Publishing. <https://cambridgescholars.com/product/978-1-5275-3959-4>
- Torrades, S. (2007). Estrés y burn out. Definición y prevención. *Offarm*, 26(10), 104–107.
- Varchetta, M., Frascetti, A., Mari, E., & Giannini, A.M. (2020). Adicción a redes sociales, Miedo a perderse experiencias (FOMO) y Vulnerabilidad en línea en estudiantes universitarios. Perú, *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14 (1), e1187.

8. ANEXOS



Departamento de Psicología Cognitiva,
Social y Organizacional

Desde la **Facultad de Derecho** de la Universidad de La Laguna, concretamente en el Grado en Relaciones Laborales, y desde el área de Psicología Social, estamos realizando un estudio sobre diferentes aspectos de la vida profesional. La participación en la misma es de carácter voluntario.

En este cuestionario encontrará una serie de preguntas relacionadas con este tema. Le agradeceríamos que lo contestara, mostrando en cada una de las preguntas la máxima atención y teniendo en cuenta que nos interesa su valoración, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas.

La información recabada será anónima y utilizada estrictamente con fines de investigación para la elaboración del Trabajo de Fin de Grado, por lo que entendemos que la cumplimentación de la prueba supone su consentimiento para utilizar los datos con dichos fines.

Por favor, conteste con sinceridad y no deje preguntas sin responder.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y PROFESIONALES:

Por favor, rellene los siguientes datos sociodemográficos y profesionales, poniendo una (x) en donde proceda.

A. Edad: _____ Años

B. Género: Hombre () Mujer ()

C. Profesión: _____

D. Puesto que ocupa dentro de la empresa u organización: _____

E. Antigüedad en la empresa u organización: _____

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre **el estrés laboral**.

Por favor, señale con una X, **con qué frecuencia la situación descrita es una fuente actual de estrés**.

	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
	0	1	2	3	4	5	6
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2. El darles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.							
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6. El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							

12. El que las personas de mi nivel en la empresa tengamos poco control del trabajo me causa estrés.							
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24. ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

CUESTIONARIO FOMO

Por favor, señale con una X, qué tan cierta son estas afirmaciones referidas a las experiencias personales diarias

1.- ESTO NO COINCIDE CONMIGO 2.- ESTO COINCIDE UN POCO CONMIGO 3.- ESTO COINCIDE MODERADAMENTE CONMIGO 4.- ESTO COINCIDE MUCHO CONMIGO 5.- ESTO COINCIDE TOTALMENTE CONMIGO	NO COINCIDE CONMIGO	COINCIDE UN POCO CONMIGO	COINCIDE MODERADAMENTE CONMIGO	COINCIDE MUCHO CONMIGO	COINCIDE TOTALMENTE CONMIGO
	1	2	3	4	5
1.- Temo que otros tengan experiencias más gratificantes que yo.					
2.- Temo que mis amigos/as tengan experiencias más gratificantes que yo.					
3.- Me preocupo cuando descubro que mis amigos/as se divierten sin mí.					
4.- Me pongo ansioso/a cuando no sé qué están haciendo mis amigos/as.					
5.- Es importante que entienda a mis amigos/as cuando están de bromas.					
6.- A veces, me pregunto si dedico demasiado tiempo a estar al tanto de lo que sucede.					
7.- Me molesta cuando pierdo la oportunidad de reunirme con amigos/as.					
8.- Cuando lo paso bien, es importante para mí compartir los detalles en línea (por ejemplo, el estado de actualización).					
9.- Cuando me pierdo una reunión planificada, me molesta.					
10.- Cuando me voy de vacaciones, sigo controlando lo que hacen mis amigos/as					

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

1	Tengo mucho miedo del coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
2	Me pone incómodo(a) pensar en el coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
3	Mis manos se ponen húmedas cuando pienso en el coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
4	Tengo miedo de perder mi vida a causa del coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
5	Cuando veo noticias e historias sobre el coronavirus (COVID-19) en redes sociales me pongo nervioso(a) o ansioso(a)	1	2	3	4	5
6	No puedo dormir porque estoy preocupado de contagiarme del coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
7	Mi corazón se acelera o palpita cuando pienso en contagiarme del coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5

ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSEMBERG (RSE)
(Rosember, 1965; Atienza, Balaguer & Moreno, 2000)

Por favor, lee las frases que figuran a continuación y señala el nivel de acuerdo o desacuerdo que tienes con cada una de ellas, marcando con una X la alternativa elegida.

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Me siento una persona tan valiosa como las otras.				
2	Generalmente me inclino a pensar que soy un fracaso.				
3	Creo que tengo algunas cualidades buenas.				

4	Soy capaz de hacer las cosas tan bien como los demás.				
5	Creo que no tengo mucho de lo que estar orgulloso/a.				
6	Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a.				
7	En general, me siento satisfecho/a conmigo mismo/a.				
8	Me gustaría tener más respeto por mí mismo/a.				
9	Realmente me siento inútil en algunas ocasiones.				
10	A veces pienso que no sirvo para nada.				

INTELIGENCIA EMOCIONAL (TMMS-24). Versión reducida Berrocal.

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Señale con una “X” el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

1	2	3	4	5
Nada de Acuerdo	Algo de Acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de Acuerdo	Totalmente de

1.	Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2.	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5

8.	Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
9.	Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11.	Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20.	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24.	Cuando estoy enfadado/a intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.