



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA



**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DIRECTIVO DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES UC CAMPUS LA MORITA**

Autor: Lcdo. Castillo Oscar

Maracay, mayo 2025



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA



**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DIRECTIVO DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES UC CAMPUS LA MORITA**

Autor: Lcdo. Castillo Oscar

Tutor(a): Dra. Mercedes Berenice Blanco

Trabajo de Grado presentando ante la Dirección de Postgrado de la Facultad Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo como requisito para optar al título de Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Maracay, mayo 2025



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUANDOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES

POSTGRADO **FACES**
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUANDOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

ACTA DE VEREDICTO DE TRABAJO DE GRADO - MAESTRÍA

En atención a lo dispuesto en el Artículo 140 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 136 del citado Reglamento, para evaluar el Trabajo de Grado titulado:

“ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES UC CAMPUS LA MORITA.”

Presentada para optar al grado de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES, por el (la) aspirante: **OSCAR GIOVANNY CASTILLO CARDENAS.**, titular de la C.I. No. 16.876.061 realizado bajo la tutoría de la Prof. BERENICE BLANCO titular de la C.I. N.º. 4.368.061, habiendo examinado el trabajo presentado, se decide que el mismo está **APROBADO**.

En La Morita, el día 13 del mes de mayo de 2025.

Jurado evaluador:

Prof. Mercedes Berenice Blanco C.I. 4.368.061

Prof. Annelin Díaz C.I. 9.436.391

Prof. Francisco Reyes C.I. 4.390.276



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Maestría Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
Área de Estudios Superiores para Graduandos

FACE-
POST
GRADO
FACES

ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUANDOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

ACTA DE APROBACION DEL PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO

La Comisión Coordinadora del Postgrado de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo N° 20 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el proyecto del Trabajo de Grado titulado: **“ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES UC CAMPUS LA MORITA-“** Adscrito a la línea de investigación : **“Relaciones del Trabajo ”**, presentado por el (la) ciudadano (a): **Oscar Castillo** Titular de la C.I. 16.876.061, elaborado bajo la dirección del Tutor: **Prof. Mercedes Berenice Blanco** titular de la C.I. 4.358.061, considera que el mismo reúne los requisitos y en consecuencia es **APROBADO**

En Maracay, a los 12 días del mes de marzo del 2024.

Por la Comisión Coordinadora

Prof. Annelin Díaz
Directora de Postgrado





UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA



Autorización del Tutor

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **Prof. Mercedes Berenice Blanco**, titular de la Cédula de Identidad N° **4.368.061**, en mi carácter de Tutor del trabajo de grado cuyo título es: **“ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES UC CAMPUS LA MORITA”** presentado por el licenciado Oscar Castillo, titular de la Cédula de Identidad N° 16.876.061, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, hago constar que dicho trabajo reúne todos los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En la Morita, a los _____ días del mes de _____ del 2025.

Dra. Mercedes Berenice Blanco Carrillo
C.I. 4.368.061

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso por darme vida, salud, fuerzas para seguir adelante,
acompañarme siempre y guiarme por el camino del éxito.

A mi santa madre que me da fuerza y todo su apoyo desde el cielo para
guiarme en cada paso.

A mis hijos, cuyas sonrisas son siempre un motivo de inspiración.

A los integrantes del de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias
Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo,
por el trabajo compartido con ALEGRÍA.

Mil Gracias!

AGRADECIMIENTO

A Dios por el milagro de traernos a este mundo.

A la Universidad de Carabobo por brindar el mejor ámbito para el crecimiento profesional y personal.

A la Prof. Dra. Mercedes Berenice Blanco por asumir con vocación docente y calidad humana, la tutoría de este trabajo.

A la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

A todos ustedes Muchísimas gracias

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Portada.....	II
Autorización del Tutor.....	IV
Dedicatoria	VII
Agradecimiento.....	VIII
Índice General.....	IX
Índice de Cuadros	XI
Índice de Tablas.....	XII
Índice de Gráficos.....	XIV
Resumen.....	XVI
Summary.....	XVII
Introducción.....	18
CAPITULO I. EL PROBLEMA.....	20
Planteamiento del Problema.....	20
Objetivos de la Investigación.....	24
Objetivo General.....	24
Objetivo Especifico.....	24
Justificación de la Investigación.....	25
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	27
Antecedentes de la Investigación.....	27
Bases Teóricas	33
Estrés laboral.....	34
Factores que generan estrés laboral.....	41
Niveles de estrés laboral.....	43
Efectos de estrés laboral.....	45
Bases Legales	47
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	50
Enfoque de Paradigmas.....	50
Tipo de Investigación.....	50
Diseño de la investigación.....	51
Población	52

Muestra	53
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	54
Validez.....	55
Confiableidad.....	56
Técnicas Análisis de Datos.....	57
CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	61
Análisis de los resultados	61
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	112
CONCLUSIONES	112
RECOMENDACIONES	114
Referencias Bibliográficas.....	116
Anexos	121

INDICE DE CUADROS

N°	Descripción	P.
1	Indicadores de Estrés.....	39
2	Distribución de la Muestra.....	54
3	Rango de Confiabilidad Coeficiente de Kuder y Richardson.....	57
4	Cuadro Técnico Metodológico.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

N°	Descripción	P.
01	Distribución de frecuencia y porcentaje para siente sobre carga de trabajo	62
02	Distribución de frecuencia y porcentaje para presenta desgaste de energía	64
03	Distribución de frecuencia y porcentaje para se esfuerza físicamente	66
04	Distribución de frecuencia y porcentajes para su esfuerzo es mental	68
05	Distribución de frecuencia y porcentajes para siente deterioro de la salud mental	70
06	Distribución de frecuencia y porcentajes para logra alcanzar las metas establecidas	72
07	Distribución de frecuencia y porcentajes para siente agotamiento por exigencias laborales	74
08	Distribución de frecuencia y porcentajes para desvaloriza su propio trabajo	76
09	Distribución de frecuencia y porcentajes para inquietud e incertidumbre por cumplir con las obligaciones	78
10	Distribución de frecuencia y porcentajes para poca tolerancia frente a situaciones que el hacen dudar de sus desempeño	80
11	Distribución de frecuencia y porcentajes para siente desajuste en su salud psicológica	82
12	Distribución de frecuencia y porcentajes para evita ciertas situaciones por la angustia que le genera	84
13	Distribución de frecuencia y porcentajes para siente alta exigencia laboral	86
14	Distribución de frecuencia y porcentajes para su salud física ha presentado malestar por el estrés	88
15	Distribución de frecuencia y porcentajes para presión por entrega de logros de metas	90
16	Distribución de frecuencia y porcentajes para se estresa varias veces al mes	92
17	Distribución de frecuencia y porcentajes para se apresuras por cumplir con los compromisos	94

18	Distribución de frecuencia y porcentajes para sientes mal humor o irritabilidad	96
19	Distribución de frecuencia y porcentajes para siente que no encuentra alguna salida a algún inconveniente	98
20	Distribución de frecuencia y porcentajes para falta de energía y concentración	100
21	Distribución de frecuencia y porcentajes para se siente abrumado	102
22	Distribución de frecuencia y porcentajes para siente angustia	104
23	Distribución de frecuencia y porcentajes para complicación para tomar decisiones	106
24	Distribución de frecuencia y porcentajes para cansancio constante	108
25	Distribución de frecuencia y porcentajes para trastorno digestivo	110

INDICE DE GRÁFICOS

N°	Descripción	p.
01	Distribución de porcentajes para siente sobre carga de trabajo	62
02	Distribución de porcentajes para presenta desgaste de energía	64
03	Distribución de porcentajes para se esfuerza físicamente	66
04	Distribución de porcentajes para su esfuerzo es mental	68
05	Distribución de porcentajes para siente deterioro de la salud mental	70
06	Distribución de porcentajes para logra alcanzar las metas establecidas	72
07	Distribución de porcentajes para siente agotamiento por exigencias laborales	74
08	Distribución de porcentajes para desvaloriza su propio trabajo	76
09	Distribución de porcentajes para inquietud e incertidumbre por cumplir con las obligaciones	78
10	Distribución de porcentajes para poca tolerancia frente a situaciones que el hacen dudar de sus desempeño	80
11	Distribución de porcentajes para siente desajuste en su salud psicológica	82
12	Distribución de porcentajes para evita ciertas situaciones por la angustia que le genera	84
13	Distribución de porcentajes para siente alta exigencia laboral	86
14	Distribución de porcentajes para su salud física ha presentado malestar por el estrés	88
15	Distribución de porcentajes para presión por entrega de logros de metas	90
16	Distribución de porcentajes para se estresa varias veces al mes	92

17	Distribución de porcentajes para se apresuras por cumplir con los compromisos	94
18	Distribución de porcentajes para sientes mal humor o irritabilidad	96
19	Distribución de porcentajes para siente que no encuentra alguna salida a algún inconveniente	98
20	Distribución de porcentajes para falta de energía y concentración	100
21	Distribución de porcentajes para se siente abrumado	102
22	Distribución de porcentajes para siente angustia	104
23	Distribución de porcentajes para complicación para tomar decisiones	106
24	Distribución de porcentajes para cansancio constante	108
25	Distribución de porcentajes para trastorno digestivo	110



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA



ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES UC CAMPUS LA MORITA

Autor: Lcdo. Oscar Castillo

Tutor: Dra. Mercedes Blanco

La Morita, mayo 2025

RESUMEN

La presente investigación está fundamentada en el objetivo general de Evaluar los efectos del estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita. Al respecto, se puede desprender que el estudio realizado considero conocer el estrés en el que se encontraban los directivos. La metodología se caracterizó por una investigación de campo de nivel descriptivo de tipo evaluativa, enfocada en un paradigma cuantitativo, formada por una población y muestra de once (11) directivos de las diferentes direcciones que conforman la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita; entre las técnicas utilizada se encuentra la encuesta; y como instrumentos que se utilizó el cuestionario conformado por veinticinco (25) ítems de respuestas dicotómicas: Si o No. Se utilizó para la validación del instrumento la técnica del juicio de experto, para determinar la confiabilidad del instrumento de medición de esta investigación se aplicó el método del Coeficiente de Kuder y Richardson. En cuanto, a la técnica de análisis de datos se consideró los datos obtenidos a través de las respuestas emitidas por los encuestados, una vez aplicado el instrumento. Entre las conclusiones se evidenció que los factores de estrés laboral, se traduce en síntomas como agotamiento emocional, disminución del compromiso laboral, reducción de la productividad y, en algunos casos, problemas de salud crónicos. Entre las recomendaciones más resaltantes se establece propiciar un ambiente laboral armonioso entre el capital humano y directivo con el fin de mejorar actitudes para un trabajo favorable.

Descriptores: estrés laboral, factores de estrés laboral, niveles de estrés, ansiedad y actitudes.



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL SCIENCES
MASTER'S DEGREE IN LABOR ADMINISTRATION AND
LABOR RELATIONS
LA MORITA CAMPUS**



**WORK-RELATED STRESS AMONG MANAGEMENT STAFF AT THE
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL SCIENCES, UC LA MORITA
CAMPUS**

Author: Oscar Castillo, Lc.
Advisor: Dr. Mercedes Blanco
La Morita, March 2025

ABSTRACT

This research is based on the general objective of evaluating the effects of work-related stress on the management staff of the Faculty of Economic and Social Sciences, UC La Morita Campus. In this regard, it can be concluded that the study aimed to determine the level of stress experienced by the managers. The methodology was characterized by descriptive, evaluative field research, focused on a quantitative paradigm, comprised of a population and sample of eleven (11) managers from the different departments that comprise the Faculty of Economic and Social Sciences, UC La Morita Campus. Among the techniques used was a survey; and the instruments used were a questionnaire consisting of twenty-five (25) items with dichotomous responses: Yes or No. The expert judgment technique was used to validate the instrument. The Kuder-Richardson coefficient method was applied to determine the reliability of this research's measurement instrument. The data analysis technique considered the data obtained from the respondents' responses after the instrument was administered. Among the conclusions, it was evident that work-related stress factors translate into symptoms such as emotional exhaustion, decreased work engagement, reduced productivity, and, in some cases, chronic health problems. Among the most notable recommendations is fostering a harmonious work environment between human resources and management in order to improve positive work attitudes.

Descriptors: work stress, work stress factors, stress levels, anxiety and attitudes.

INTRODUCCIÓN

El desequilibrio ante las tensiones laborales, presiones internas o externas que experimente un trabajador es la respuesta al comportamiento fisiológico o psicológico al cual es sometido diariamente en su entorno laboral, estos conjuntos de situaciones se tornan como poco peculiar los cuales no pueden ser asimiladas y entonces las registran como malestar. Al intentar adaptarse a estas situaciones y al no lograr defenderse del malestar, responde con los síntomas propios del estrés.

El estrés ante la Organización Mundial de la Salud como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante. Y desde entonces se usa este concepto de varias maneras y en distintos ámbitos, hoy en día se escucha hablar de estrés o de estar estresado. Además, continuando con este autor; descubrió con el tiempo de que no solamente los agentes físicos nocivos causan estrés, sino también las demandas sociales a las que el hombre tiene que adaptarse. Por lo que se comenzó a considerar al estrés como un fenómeno por sobretodo psicológico, aunque sea activado muchas veces por causas orgánicas.

Cuando las personas tienen conflictos internos que no pueda asumir porque son de carácter inconsciente, es decir, no conciliables con la manera de vivir y la forma en que piensa, tiende a síntomas que tienen un significado muy particular para cada uno de nosotros. El síntoma sirve como representante en la realidad de algo inconsciente que no se quiere abordar.

Por consiguiente los trabajadores de una institución se quejan constantemente de estrés laboral, considerando todas sus características, se tiene que analizar si se trata de un síntoma en la organización o algo que ocurre de manera muy casual y no continua. Para prevenir el estrés laboral, se debe plantear bien los objetivos de esta; y sobretodo en qué lugar se está

colocando a sus trabajadores: como sujetos u objetos. Se debe definir cuál y cómo será la cultura organizacional.

Tratar esta afección no es fácil porque requiere un cambio de la institución u organización en su relación con el saber, saber acerca de sus fallas para poder admitirlas y saber qué hacer con ellas: la toma de consciencia.

El presente trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera El capítulo I, comprende el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, tanto general como los específicos, y la justificación de la investigación. En cuanto, al capítulo II, está referido al Marco Teórico, en donde se presentan los antecedentes de las investigaciones (autores de investigaciones internacionales y nacionales), bases teóricas, y para concluir este capítulo se finaliza con los bases legales.

Con respecto, al capítulo III, se describe los aspectos metodológicos de la investigación, es decir el tipo de investigación, diseño seleccionado, enfoque y paradigma, modalidad de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos, validez, confiabilidad y por ultimo técnica de análisis de los datos. El capítulo IV, se presenta el análisis e interpretación de los datos. En el capítulo V, se presentan las diferentes conclusiones, recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas que sirven de base para el desarrollo de la investigación y los respectivos anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En la actualidad, el mundo globalizado, la llegada de nuevas tecnologías y los grandes cambios socioeconómicos y sociopolíticos están adquiriendo impactos fuertes y complejos dentro de los mercados laborales en las organizaciones públicas y privadas, donde estas adoptan nuevas formas de actuación del trabajo. Todos esos cambios pueden tener claras implicaciones consecuencias en la conducta del empleado o grupos de trabajo, una de las patologías más comunes es el estrés. A lo largo el siglo XX, el estrés evolucionado socialmente, siendo vinculado, con frecuencia, al trabajo y a la actividad laboral. Efectivamente, según Peiro (2001), manifiesta que “las diferentes encuestas sobre condiciones de trabajo han puesto de manifiesto que se trata de un fenómeno ampliamente extendido y son múltiples las fuentes de estrés generadas por la experiencia laboral, que suele ir asociada con consecuencias negativas” (pág. 13)

Con respecto, a las personas que pasan la mayor parte de su tiempo en la organización, en un centro de trabajo que constituyen su hábitat, donde están expuestos a condiciones físicas, mentales, psicológicas y sociales que repercuten en la sensación de bienestar que puedan experimentar y en su estado de salud en general.

Agregándole, un ritmo intenso del trabajo actual, las múltiples demandas cognitivas y físicas en las labores exigidas, la sostenibilidad en el mercado competitivo, y al final la permanencia en el empleo con sensación de éxito y satisfacción, hacen que el trabajador pueda percibir en algún momento de su vida laboral sensación de presión intensa, secuelas emocionales o experimentar modificaciones en su salud física y mental.

El estrés laboral es una de las enfermedades ocupacionales más comunes en América Latina, afectando tanto a trabajadores de diversos sectores como a personal de salud. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) definen la salud ocupacional como la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, mediante la prevención de enfermedades y el control de riesgos en el trabajo.

En Venezuela, el estrés laboral ha sido identificado como un problema de salud relevante, posiblemente relacionado con el contexto político y social del país. La prevalencia del estrés laboral en América Latina se estima en un rango del 30% al 60%.

. Por su parte, Mikhail (1981) define al estrés como:

Un estado psicológico y fisiológico que se presenta cuando ciertas características del entorno retan a una persona y producen un desequilibrio, real o percibido, entre lo que se le pide y la capacidad para ajustarse a ello, situación que deriva de una respuesta indefinida.

Adicionando, que la dinámica del estrés se explica como un estímulo del medio externo o interno que provoca la activación del organismo a nivel físico y psíquico por medio de mecanismos para hacerle frente; entonces el organismo responde a estos agentes estresores quienes en sí mismo no son dañinos hasta que aumentan su frecuencia e intensidad o cuando el individuo no logra afrontar esa situación y se le hace angustiante, es allí donde se produce el estrés y afecta negativamente a la salud física y mental.

Cuya dinámica, del medio laboral convierte al estrés en una situación específica demandante y particular; al respecto Chiavenato (2009) define el estrés en el trabajo como “conjunto de reacciones físicas, químicas y mentales de una persona que se derivan de estímulos o elementos de tensión que están presentes en el entorno” (pág. 476). A lo que se refiere, que es una condición dinámica que surge cuando una persona enfrenta una oportunidad, restricción o demanda relacionada con lo que desea.

Según los autores Carayon, Smith y Haims (1999), afirman que existen otros factores estresores vinculados con la organización, como:

La presión por la productividad, condiciones desfavorables en el ambiente organizacional, carencia de entrenamiento y de orientación, relación abusiva entre los supervisores y los subordinados, falta de control sobre las tareas y ciclos de trabajo ininterrumpidos, que le imponen al trabajador la obligación de enfrentar una alta demanda. Si el individuo cuenta con bajas defensas en relación con las situaciones ligadas a los factores estresores, se desencadenará el estrés ocupacional. (pág. 644)

En este caso, cuanto mayor sea la demanda y menor el control del trabajador, más probable será que se desencadene el estrés.

Actualmente, Venezuela vive un momento crítico en las condiciones de vida y trabajo de sus habitantes, la reducción en los ingresos recibidos por el país como consecuencia de la caída en los precios del petróleo (principal producto de exportación del país) trajo como consecuencia una muy precaria situación presupuestaria en los últimos 10 años. Según cifras oficiales del Inpsasel (www.inpsasel.ve) en Venezuela las afecciones derivadas de los factores psicosociales ocupan el segundo lugar en la lista de enfermedades Ocupacionales.

Para efectos de esta investigación se abordara la labor de docencia universitaria compartida con la función de dirección que es asumida por un grupo de profesores para lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales en la Universidad de Carabobo específicamente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, para quienes el estrés laboral es un proceso que incluye algunos elementos que promueven la idea en el empleado de no estar a la altura de las actividades cotidianas propias de su puesto, provocando esto sensaciones de ansiedad, temor, frustración y enojo lo cual indudablemente baja el rendimiento y en ocasiones provoca enfermedades y accidentes, esto según Gutiérrez y Ángeles (2012). En consecuencia, se puede decir que este personal esta propenso al estrés; la principal causa de estrés proviene a partir de la forma de percibir y valorar cada situación, que estará mediada siempre por las características personales (diferencias individuales), frente a las exigencias de las tareas en sus diferentes grados.

Además, se encuentran el trabajo en contacto con estudiantes, miembros de la comunidad y colegas de otras instituciones, proveedores, etc. Es constante la carga emocional que genera la exigencia de dar una “buena imagen de sí mismo” y de guardar la “buena distancia” con su interlocutor. La carga emocional y mental puede variar en razón de las exigencias de la tarea; las condiciones físicas del trabajo (ruido, condiciones climáticas,); los factores organizativos (estructura de control, de supervisión, y de comunicación en el seno de la institución, ambiente de trabajo).

Es por ello, que este estudio se considera necesario a fin de conocer el estrés en el que se encuentran los directivos, esto se debe a que el estrés puede influir en forma negativa, tanto en la forma en que desempeñan sus funciones y, a su vez puede generar que en ellos se desarrollen enfermedades que afecten su rendimiento, siendo ineficaces en su gestión. Lo que ha arrojado una serie de interrogantes:

¿Qué factores generan estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita?

¿Qué nivel de estrés laboral presentan el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita?

¿Cuáles son los efectos del estrés en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Evaluar los efectos del el estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita

Objetivos Específicos

1. Describir los factores que influyen estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita
2. Determinar los niveles de estrés laboral presentes en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita
3. Valorar los efectos del estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita

Justificación de la Investigación

Teniendo en cuenta, que el estrés laboral está determinado por la percepción del trabajador acerca de los elementos y el ambiente que lo rodean, se pretende realizar un análisis de los efectos del estrés laboral al personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita; la cual en los últimos meses se ha visto afectada por el impacto del COVID-19 ha interferido inevitablemente en la vida de las personas, lo cual ha causado cambios fuertes a nivel social y personal, la forma en la que se trabaja se ha modificado. Todo esto ha conllevado a consecuencias negativas tanto para la salud y la seguridad de los trabajadores, así como el rendimiento y la productividad para las instituciones públicas y privadas donde los mismos desempeñen sus funciones.

Desde esta perspectiva, la presente investigación se justifica en su dimensión práctica porque proporcionará a las autoridades Universitarias de la institución objeto de estudio, información valiosa sobre sus responsabilidades ante las situaciones y problemas de índole psicosocial que enfrentan el personal directivo de la organización.

Asimismo, favorecerá la toma de conciencia para relacionar sus exigencias laborales con un trato más humano hacia los empleados, pues en ocasiones la falta de humanidad y la concentración en los resultados niega el valor que tienen las personas para la organización como seres humanos que sienten, sufren enfermedades y tienen un límite, por lo que deben de poner especial atención a sus demandas e insatisfacciones, ya que esto permitirá mejorar sus competencias y desenvolvimiento laboral.

En su dimensión social, la investigación constituirá un aporte porque ofrecerá sugerencias y recomendaciones a los participantes del estudio para reforzar o enriquecer sus funciones laborales mediante el empleo de mecanismos que lo ayuden a crear un ambiente positivo tanto individual

como colectivo que permita la interacción social y un clima laboral de bienestar compartido.

En su dimensión teórica profundizará en el estudio del estrés laboral desde un enfoque holístico que permitirá confrontar autores, así como enriquecer y actualizar los tipos, factores y niveles en que se hace presente la enfermedad en el entorno laboral.

El trabajo en estudio, se enmarca en un tipo de investigación de campo nivel descriptivo ya que permiten recoger los datos en forma directa de la realidad donde ocurren, además se apoyara en una investigación documental, donde se indaga acerca de los antecedentes de estudios anteriores y bases teóricas que sustentan el tema abordado en esta investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Se llevó a cabo una búsqueda exhaustiva de estudios previos que están íntimamente vinculados con esta investigación, con el fin de documentar y servir de bases teóricas a la misma, que le permitan establecer posibles comparaciones para dar respuestas a las interrogantes planteadas en esta investigación. Es por ello que a continuación se presenta la información recabada y que sirve de apoyo en esta investigación. El cual es definido por Hernández y otros (2006); como “un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio. Nos ayuda a documentar cómo nuestra investigación agrega valor a la literatura existente” (pág. 64).

Antecedentes de la Investigación

Arias (2012); expresa que los antecedentes de la investigación “se reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (pág. 106). Por lo tanto, en esta sección se hace referencia a los estudios previos: trabajos y tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el trabajo a realizar.

En cuanto, al ámbito internacional se encuentran los siguientes estudios previos, primeramente, el autor Aviles A., (2022); en su trabajo de grado titulado Estrés laboral y desempeño del personal administrativo en Instituciones de Educación Superior, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano en la Universidad Técnica de

Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas de Ecuador. Cuyo objetivo general se basó en Estudiar la incidencia del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de las instituciones de educación superior.

El estrés laboral corresponde a una variable estudiada en el entorno organizacional por los problemas que ocasiona en el trabajador como agotamiento físico, afecciones mentales y sociales, incidentes en el desempeño laboral. La presente investigación tuvo como objetivo Estudiar la incidencia del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de las instituciones de educación superior.

Empleo una metodología no experimental, con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional de cohorte transversal, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento mediante el cual se recopilaban las respuestas es el cuestionario, mismo que permitió medir las dos variables y sus respectivas dimensiones mediante el planteamiento de 39 ítems, 25 ítems para medir la variable de desempeño y sus dimensiones: conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, responsabilidad, productividad y habilidad y destreza; 14 ítems para medir la variable de estrés percibido en el último mes, cada pregunta con cinco opciones de respuesta en la escala de Likert, los participantes fueron 203 trabajadores administrativos de la Universidad Técnica de Ambato, a quienes se les aplicó el cuestionario de Estrés Percibido y Desempeño Laboral.

Por lo tanto, se concluye que el estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional del personal administrativo comprobándose la hipótesis de trabajo: el estrés tiene el potencial de afectar el manejo laboral del personal administrativo de las instituciones de educación superior.

La relación de esta investigación con la actual indagación se encuentra en, que los estreses laborales vienen siendo un tema de alta preocupación en nuestro país, ya que trae consecuencias negativas tanto para la salud y la seguridad de los trabajadores, así como el rendimiento y la productividad

para las instituciones públicas y privadas donde los mismos desempeñen sus funciones.

Ahora, se presenta la investigación de Palacios E., Henao L., y Gómez S, (2024); en su artículo científico titulado “Estrés laboral en el personal administrativo de una Institución Prestadora de Salud, periodo 2022- 2023, Artículo Científico publicado en la revista Escolme, institución universitaria de Colombia. El estrés laboral es la reacción de un individuo al tener exigencias, presión en el trabajo, sobre carga laboral y ponen a prueba la capacidad de cada trabajador de cumplir con las situaciones que le pidan.

El objetivo de esta investigación es identificar el nivel de estrés laboral y sus factores asociados en el personal administrativo de una Institución Prestadora de Servicio de Servicios de Salud. Se desarrolló bajo un enfoque mixto. El proceso inició con la implementación del test IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) que mide en escala los niveles del estrés laboral, con un muestreo probabilístico para población finita y se aplicó a 60 colaboradores. Los resultados arrojaron que la mayoría de colaboradores presentan niveles de estrés laboral entre leve y medio, siendo las mujeres, las que tienen mayores índices de estrés en comparación con los hombres. En conclusión, los factores causantes de estrés son todos los que están asociados con el puesto de trabajo y las responsabilidades laborales.

La relación que tienen ambas investigaciones se basa en Realizar una exhaustiva evaluación Psicológica en el examen médico pre ocupacional y en el anual o periódico, con la finalidad de diagnosticar y mitigar el estrés ocupacional, y evitar su repercusión en la satisfacción laboral, disminuyendo la productividad de la institución.

En el artículo científico presentado por, Camacho S., Jiménez A., Lozano D y Acosta S. (2025), titulado Manejo del estrés laboral como mecanismo de resiliencia en organizaciones educativas, publicada en la revista temario científico de Colombia, donde el propósito de este estudio fue analizar el manejo del estrés laboral como mecanismo de resiliencia en organizaciones educativas del municipio de Aguachica-Cesar, en Colombia.

La investigación está sustentada en teorías clásicas y complementarias de autores expertos en el área. Se enmarca en el paradigma cualitativo, de tipo documental, analítico, realizado a través de la revisión bibliográfica, el método interpretativo.

Se aplicó la observación directa sobre la manifestación de los informantes clave directores y docentes. Se localizaron debilidades referentes a la ausencia de acciones y medidas tendentes a mejorar las condiciones de estrés de los sujetos investigados, en razón de lo cual se sugirió la sensibilización de los actores educativos buscando propiciar las buenas prácticas en los escenarios académicos estudiados, con lo cual sería posible sistematizar políticas tendentes a la generación de ambientes de trabajo agradables y el diseño de estrategias que susciten un carácter resiliente en docentes que, a la vez, les convierta en agentes de cambio institucional ante las situaciones adversas o de dificultad que se presenten.

La relación con la investigación es que ambas exploran estrategias de manejo del estrés y una el rol de la resiliencia a nivel organizacional, el segundo profundiza en la experiencia del estrés en un colectivo específico, sin necesariamente enfocarse en la resiliencia como variable central de análisis. En esencia, el primer trabajo ofrece un panorama general y soluciones potenciales, mientras que el segundo realiza un análisis detallado de un grupo específico dentro de ese panorama.

En el ámbito nacional se presentan los siguientes estudios. Iniciando con Carrillo, S. (2020), en su artículo titulado “Factores de Estrés en el Desempeño Laboral en Educación Primaria”, publicación realizada en la Revista Especializada en Educación “Encuentro Educativo”, de la Universidad de Zulia - Facultad de Humanidades y educación Centro de Documento e Investigación Pedagógica, Maracaibo. Cuya investigación tuvo como objetivo analizar los factores de estrés en el desempeño laboral de

directores y docentes de educación primaria, algunas instituciones del municipio Maracaibo, estado Zulia.

Se apoyó, en una investigación de tipo descriptiva, proyectivo, con diseño no experimental, transeccional y de campo. La muestra estuvo construida por 33 sujetos, entre directores y educadores. Para la recolección de datos se diseñó un cuestionario conformado por 39 ítems, con alternativas de repuestas dicotómicas (Si – No), sometidos a criterios de validez y confiabilidad; aplicando estadísticas descriptiva para su análisis con apoyo del programa SpSS. Los resultados reflejan que un alto porcentaje de los participantes del estudio afirman que están sometidos a diversas causas que le originan estrés, con variadas características, debido a las múltiples funciones que ejecutan diariamente. A lo que se debe su importancia, de proponer algunas estrategias que contribuyan a minimizar las situaciones de tensión que experimentan los docentes y directores, a favor de un desempeño de trabajo idóneo en las organizaciones donde ejercen sus actividades.

Dicho artículo se asemeja con la investigación actual debido a que en el ámbito educativo, se presentan eventos asociados al rol docente, los cuales pueden ser causantes de estrés laboral, partiendo del hecho que la docencia exige una serie de actividades que producen cansancio, fatiga, nerviosismo, ansiedad, angustia, estados depresivos, lo cual se manifiesta en la manera como se desempeña en sus labores y van destruyendo poco a poco la confianza en sí mismo.

Continuando con la investigación nacional de Rojas J., y Arteaga M., (2022); en su Artículo Científico “Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A”, publicado en la revista Accounting and Management Research, la investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en la empresa

Avicarnes de Venezuela, C.A., sustentada por Velásquez et al. (2008), Robbins y Judge (2013), Leal (2018), entre otros.

La investigación fue descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental, transaccional y de campo, en el cual se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, para la cual se crearon dos cuestionarios como instrumentos de tipo dicotómicos con respuestas cerradas. La validez fue de contenido mediante juicio de expertos y la confiabilidad se obtuvo mediante el método de Kuder Richardson.

La técnica de análisis fue la estadística descriptiva, mediante Figuras de barra con la frecuencia relativa. Los resultados obtenidos basados en el coeficiente de correlación de Pearson con un 0,86 permitieron concluir que existe una relación fuerte y positiva entre las dos variables objeto de estudio dentro de la empresa, lo que manifiesta que los cambios que ocurren en la variable del estrés laboral afectan a la variable del desempeño laboral; por lo tanto, se recomendó mejorar el clima organizacional, distribuir las actividades operativas de acuerdo al manual de funciones, realizar pruebas constantes a los niveles de estrés, implementar un programa de motivación y por último, estudiar políticas que permitan otorgar mayor remuneración a empleados con un mejor desempeño.

En cuanto a la primera dimensión factores psicosociales del estrés laboral en la empresa Avicarnes de Venezuela, C.A., se destacaron dos de los cinco elementos de la misma. Estos fueron, el clima organizacional y la sobrecarga de trabajo, lo que explica que los empleados consideran que en la organización está presente un ambiente organizacional inadecuado para el cumplimiento de las actividades y que les son asignadas un número mayor no normal de actividades para cumplir a la vez.

En este mismo orden de ideas, según los hallazgos obtenidos, en la empresa no se toma en cuenta la autoeficacia debido a que la mayoría de las respuestas ofrecidas por los empleados, llevan a considerar que son

capaces de enfrentar con situaciones estresantes, como la demanda emocional donde se presume que los trabajadores cuentan con la habilidad de lidiar fácilmente con las emociones que surgen del ejercicio de sus funciones.

De esta forma, el presente trabajo muestra una vinculación certera con esta investigación, por cuanto se determinara los elementos que intervienen en el desempeño laboral dentro de la cultura organizacional del área, que el clima organizacional diagnosticado en la empresa es causa y consecuencia de que los empleados no se sientan satisfechos por su trabajo, lo que les hace sentir desmotivación hacia el esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, afecta también las relaciones interpersonales creando conflictos que no son solucionados y se van acumulando, llegando a crear rivalidades y falta de cooperación para el trabajo en equipo.

Bases Teóricas

Las bases teóricas son definiciones relacionadas con el tema de investigación y los aspectos que rodean al mismo. Al respecto, según Arias (1999) indica que “comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado” (pág. 14). Lo que quiere decir, que la presente investigación estará basada en diversas bibliografías consultadas que explican y describen a los factores que generan estrés laboral, niveles de estrés laboral y efectos del estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita. A continuación, se describirán la teoría de cada variable en estudio.

En la actualidad, en esta época que nos ha afectado la pandemia a nivel mundial a través del COVID-19 ha interferido inevitablemente en la vida de las personas, lo cual ha causado cambios fuertes a nivel social y personal, la forma en la que se trabaja se ha modificado ya sea asistiendo a

su sitio de trabajo o desde casa, esto implica que se generen emociones fuertes como el estrés debido a la situación.

Estrés Laboral

Según la Organización Internacional del Trabajo, (2016); el estrés en el trabajo está asociado por la organización del trabajo, y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del cargo sobrepasan las capacidades, recursos o habilidades del trabajador o cuando el conocimiento de un colaborador para enfrentar dichas exigencias no concuerda con los intereses de una empresa o institución.

Continuando con lo anterior, el estrés es un factor que está inmerso dentro de la vida cotidiana de las personas. Además, se puede considerar como parte de la vida, pero también puede representar un importante factor de riesgo si se prolonga a través del tiempo. En situaciones puede que los hechos estresantes simplemente ocurran de momento, pero la forma como los percibimos y reaccionamos frente a éstas en muchas ocasiones genera situaciones, que a la larga, pueden ocasionar problemas a la salud.

Ahora bien, según Feldman (2006), el estrés es definido por, como “la respuesta de una persona a sucesos amenazadores o difíciles” (pág. 425), a lo que quiere decir, ya sea por una serie de circunstancias que hayan ido acumulándose, por el trabajo, por los estudios o por cualquier otro motivo, la vida está llena de llamados estresores, los cuales representan una amenaza al bienestar de quien los enfrente.

Otra definición del estrés la manifiesta Escalona (2008), donde expresa que:

El estrés es como el factor que se genera en las personas a partir de situaciones que salen de lo común y que sean difíciles de afrontar, las cuáles van generando un cansancio en la mente, por la búsqueda interna de mecanismos de respuesta ante las mismas.

Lo que arroja, una serie de síntomas en los cuales el individuo se ve afectado desde el plano físico hasta el conductual y el laboral. De acuerdo a Cooper y Straw (2002), establecen la siguiente clasificación:

Síntomas físicos

- ✓ Respiración jadeante
- ✓ Resequedad de boca y garganta
- ✓ Manos húmedas
- ✓ Acaloramiento
- ✓ Tensión muscular
- ✓ Indigestión
- ✓ Diarrea
- ✓ Estreñimiento
- ✓ Agotamiento indebido
- ✓ Jaquecas
- ✓ Contracciones nerviosas
- ✓ Desasosiego.

A lo que, el autor comenta que es posible experimentar estos síntomas en la vida habitual, como resultado de un esfuerzo físico, la temperatura alta o exceso en la comida o bebida sin embargo, estos se convierten en síntoma del estrés cuando carecen de causa obvia, cuando varios sobrevienen al mismo tiempo o cuando se experimentan más a menudo de lo que se debería.

Síntomas de la conducta

- ✓ Sensación de ansiedad
- ✓ Trastornado(a), preocupado(a), temeroso(a)

- ✓ Irritado por otros
- ✓ Incomprendido(a)
- ✓ Inútil
- ✓ Incapaz de actuar
- ✓ Inquieto(a)
- ✓ Un fracasado(a)
- ✓ Carente de atractivo
- ✓ Desmotivado(a).

Lo que quiere decir, que el individuo responde al estrés de acuerdo a su personalidad, su educación, y las experiencias vividas por este. Todo el mundo posee su propia pauta de reacciones ante el estrés, de modo tal que los indicios de advertencia pueden variar o alcanzar diversos niveles de intensidad. Una de las señales más evidentes de las que el sujeto debe estar consciente es la intensificación de sus rasgos de la personalidad. Por ejemplo, los individuos que son cuidadosos se vuelven en exceso meticulosos; los ansiosos llegan a dejarse dominar por el pánico; los inseguros se tornan vulnerables y por último los irritables estallan.

Síntomas Laborales

- ✓ Menor satisfacción por el empleo
- ✓ Reducción del rendimiento laboral
- ✓ Pérdida de vitalidad y energía
- ✓ Ruptura de la comunicación
- ✓ Defectuosa adopción de decisiones
- ✓ Mengua de la creatividad e innovación
- ✓ Concentración en tareas improductivas

Aunado a lo anterior descrito, los principales síntomas que se relacionan a la presente investigación se basan en sensaciones de ansiedad, temor, frustración y enojo lo cual indudablemente baja el rendimiento y en ocasiones provoca enfermedades y accidentes.

Con respecto al ambiente laboral, los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo consciente en una organización o institución, y si estos se ven afectados por el estrés es posible que los síntomas los afecten en esa área. La mayoría de las veces, el rendimiento del sujeto se verá afectado por el estrés, disminuyendo su rendimiento y satisfacción por el empleo. En la actualidad, las situaciones de estrés se presentan en sucesión rápida, sin que dé oportunidad de recuperarse, o los mismos se prolongan por largos períodos de tiempo, cuando sucede de esta forma es posible que sean graves las consecuencias.

Una vez, ya analizado el concepto de estrés, se analizará el estrés laboral; ya que es un factor que se ha venido presentando de forma cada vez más pronunciada en la mayoría de los trabajadores dentro de su ambiente laboral, en cualquiera de sus expresiones. Aunque, la presión generada por lograr los objetivos tanto personales, como los de la organización, el pensar en no cometer errores, el entregar y efectuar las labores a tiempo, el gran conjunto de tareas que hacen dejar a otras de lado, las cuáles deben cumplirse a cabalidad, entre otros factores hacen un conjunto de adversidades que se le pueden presentar a cualquier persona a la hora de efectuar sus labores del día a día. Añadiendo las dificultades personales que pueda tener cada individuo; alguno de los factores antes mencionados, dan cabida al padecer del estrés laboral.

Uno, de los autores en presentar un concepto de estrés laboral es Ovejero (2006), el cual define como “un problema de adaptación a nuestro entorno laboral, que nos produce angustia y sensación de indefensión” (pág. 165), es por ello que las dificultades de adaptación al entorno donde una

persona realiza su trabajo cotidianamente, puede llevarle a padecer de síntomas, trayendo como consecuencia que afecten directamente su rendimiento físico y mental, dejando como resultado los errores, la falta de respuesta eficiente y eficaz a las tareas asignadas y posiblemente el padecer de enfermedades psicológicas y físicas.

Continuando con Ovejero (2006), este indica, que los efectos con posibilidad de causar daño a una persona aparecen cuando de forma frecuente e intensa mantiene un ritmo de activación para responder a lo que afronta en su entorno. , según López (2012), el estrés laboral se encuentra vinculado con el aumento del 23 por ciento (23%) de infartos y muertes por enfermedades cardiovasculares.

Por lo que, se refiere Rodríguez (2012), el estrés laboral es una reacción automática y natural del cuerpo ante las demandas del medio donde labora que pueden ser interpretadas como amenazantes, y ante las cuales debe existir un mecanismo de respuesta para lograr equilibrio tanto físico como emocional.

De lo anterior descrito, se puede derivar que el estrés laboral se puede detectar de acuerdo a ciertos síntomas que padecen las personas a causa de las condiciones de trabajo a las cuales se enfrentan. De lo que se desprende que el principal síntoma del estrés es la ansiedad, pero aunado a éste cuando el estrés pasa a ser de tipo crónico por su frecuencia, al individuo se le presentan diversas reacciones a nivel orgánico, cognitivo, emocional y social, afectando de esta manera el comportamiento global.

En cuanto, según Barlow (2000), señala algunos indicadores que se presentan cuando un individuo padece del fenómeno del estrés, siendo éstos, indicadores físicos, de los procesos mentales, emocionales y conductuales. (Ver Cuadro 1).

Cuadro 1. Indicadores del estrés

Indicadores Físicos	Indicadores de los procesos Mentales	Indicadores emocionales	Indicadores conductuales
<ul style="list-style-type: none"> ✦ Aumento de la tensión muscular ✦ Cambios en la frecuencia respiratoria ✦ Pulso elevado ✦ Tensión arterial alta ✦ Manos y pies fríos ✦ Boca seca ✦ Palmas de las manos y plantas de los pies sudorosas ✦ Necesidad de orinar con frecuencia ✦ Cambios repentinos en el apetito ✦ Tras tornos estomacales frecuentes y ardor de estómago ✦ Diarrea ✦ Hablar con voz aguda o cascada. 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Incapacidad para concentrarse en las tareas ✦ Cambios repentinos en la forma de pensar o de manejar los problemas ✦ Tendencia a cometer más errores ✦ Aumento de la falta de memoria ✦ Disminución del rendimiento general ✦ Tendencia a perder la perspectiva ✦ Un soñar despierto y estar abstraído excesivo ✦ Menor pensamiento racional ✦ Dependencia de viejos programas, mayor precaución ✦ Mal discernimiento 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Irritabilidad ✦ Ansiedad no específica ✦ Aparición de fobias (miedos) ✦ Risa nerviosa ✦ Reacciones defensivas a los comentarios de los demás ✦ Más crítico con uno mismo y con los demás ✦ Depresión ✦ Retraimiento emocional ✦ Estallidos emocionales y ganas de llorar ✦ Conductas hostiles y agresivas 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Cambios súbitos en los hábitos de trabajo ✦ Cambios en las costumbres personales (en especial en la limpieza personal) ✦ Insomnio ✦ Apatía ✦ aumento del uso del alcohol, tabaco y otras drogas ✦ Mayor absentismo ✦ Conductas aceleradas ✦ Evitación del trabajo y demás obligaciones ✦ Aumento de la torpeza. ✦ Aumento de las conductas compulsivas (compras, limpieza, etc.).

Fuente: Barlow (2000)

Cada caso inicia con síntomas leves como el cansancio o la fatiga. Las respuestas del organismo a estos dignos pueden producir cambios de desequilibrio, alteraciones psicológicas o fisiológicas hasta que el estrés se vuelva crónico y puedas enfermar gravemente.

Una vez, analizado los indicadores del estrés surge el manejo de este tal cual lo menciona Villalobos, O. (1999), expresando que “el tratamiento de las enfermedades por estrés laboral deberá siempre dirigirse a erradicarlo controlando los factores o las fuerzas causales de éste”. Por lo que, el tratamiento contra el estrés deberá ser preventivo y deberá lograrse ejerciendo las acciones necesarias para transformar los procesos causales. La prevención y la atención del estrés laboral constituyen un gran reto; los criterios para contrarrestarlo deberán ser organizacionales y personales.

Continuando con lo anterior descrito, los médicos de salud ocupacional en el trabajo y profesionales afines, procuran en vigilar a sus pacientes que pertenecen a una organización o institución; con el fin de manejar el estrés en forma efectiva, pues los gerentes y empleadores generalmente, buscan resolver el problema de los trabajadores en forma individual.

Por lo que se puede decir, que una forma de manejar el estrés, según Davis y Newstrom (2002), expresan que:

Es la biorretroalimentación, en la que la persona obtiene retroalimentación instrumentada, con la guía de un médico, para influir en el síntoma del estrés, como la frecuencia cardiaca de los seres humanos no podían controlar su Sistema Nervioso Autónomo (involuntario), que se encarga de regular los procesos internos, como la frecuencia de los latidos del corazón, el consumo de oxígeno, el flujo de los jugos gástricos y las ondas cerebrales.

Es decir, que actualmente es posible ejercer cierto control sobre estos procesos internos, de modo que la biorretroalimentación sea útil para disminuir los efectos indeseables del estrés.

Factores que Generan el Estrés Laboral

Uno de los factores que originan el estrés laboral, es el clima organizacional donde labora el trabajador, a lo que hace hincapié Chiavenato (2002), refiriéndose a este como “el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización, el cual se ve altamente relacionado con el grado de motivación de sus participantes”, refiriéndose a las emociones y las relaciones interpersonales que juegan un rol esencial en esta problemática, ya que no solo es importante satisfacer necesidades fisiológicas, y de seguridad o estabilidad, sino también, ofrecerle al individuo la oportunidad de pertenecer a un grupo y de sentirse valorado y apreciado por el mismo.

Se pueden considerar tres características fundamentales que inciden en los factores del estrés laboral, las cuales se mencionan a continuación:

- ✓ *Agotamiento Emocional:* En los educadores es una sensación de frustración debido a sobrecarga de esfuerzo físicos, mentales y emocionales realizados en un tiempo prolongado y persistente, en un tiempo prolongado y persistente, en muchos casos por los requerimientos y transformaciones educativas a las que debe atender con prontitud, celeridad en resolver conflictos escolares, aunados a las exigencias personales y sociales. Se centra en el cansancio general, pérdida del contexto cognitivo y expectativas laborales, manifestándose con desgaste de vitalidad y energía, insomnio, apatía, desinterés, pereza y negligencia.

- ✓ *Abatimiento Depresivo*: Los entornos educativos se han convertido en motivo de interés y estudio debido a los estados afectivos que presentan algunos directores y docente con baja tolerancia a las presiones y transformaciones curriculares impuestas de manera drástica; al no lograr cubrir sus expectativas en cuanto a sus niveles de productividad, manifiestan estados de alteración emocional que se categoriza como depresión. Las exigencias laborales pueden desencadenar en abatimiento depresivo, de tal manera que el individuo frente a los estímulos o demandas ambientales cotidianas, responde con una señal de precisión, rapidez, urgencia; deteriorando su salud mental al no poder alcanzar el cumplimiento de la alta carga laboral, desvalorizando su propio trabajo.

- ✓ *Ansiedad*: Es un estado de inquietud e incertidumbre que puede sentir una persona por desconocimiento de si podrá cumplir con sus obligaciones; denota poca tolerancia y confianza frente a una diversidad de situaciones que la hace dudar de su desempeño y cumplimiento; en estos momentos generan alteraciones del humor como irritabilidad, falta de capacidad de sentir placer, aprehensión, preocupación, temor por el futuro, disminución de la facultad de concentración, pesadillas. La presión laboral y la ansiedad son factores que afectan a los docentes, lo que les crea un desajuste en su salud física y psicológica, perjudicando su actuación; incluso algunos educadores expresan sentimientos de temor que los lleva a evitar ciertas cosas, lugares y situaciones por la angustia que les genera.

Tomando en cuenta la perspectiva de Brunet (1987), quien define el clima organizacional como:

Un comportamiento multidimensional de elementos al igual que clima atmosférico que está conformado por varios factores; todos los elementos se suman para formar un clima particular dotados de sus propias características que representa. En cierto modo, la personalidad de una organización influye en el comportamiento de las personas en cuestión. (pág. 12).

Por lo cual se puede asumir que el individuo presentará la tendencia de modificar su comportamiento de acuerdo a éste para poder encajar en el mismo, de forma tal que se puede generar una situación estresante para el individuo de no sentir que encaja o pertenece con el resto del grupo.

Finalmente es imprescindible acotar que existen situaciones o fuentes claves que son las que más estrés podrían provocar. La muerte de un ser querido es una de ellas, el divorcio, ser despedido del trabajo, dificultades sexuales, vencimiento de una deuda económica, estar sometido a demasiada presión o simplemente estar expuesto a ruidos molestos.

Niveles de Estrés Laboral

Los niveles de estrés varían dependiendo de la situación en que cada persona se encuentre. Se dividen principalmente en tres tipos:

- ✓ *Estrés Agudo*: Es la forma más común de estrés. Su causa principal es el sometimiento a una alta exigencia o presión, ya sea por el trabajo, o en la vida diaria. Algunos ejemplos de situaciones que provocan este tipo de estrés son plazos de entrega que se deben cumplir, pérdida de un contrato importante, resolución de exámenes finales, un accidente automovilístico, entre otras. Ante un estrés agudo

es probable que surjan dolores de cabeza tensionales y malestar en el estómago.

- ✓ *Estrés Agudo Episódico*: Se presenta cuando una persona tiene estrés agudo de forma constante, es decir, varias veces al mes. También se le conoce como el estrés del caos y la crisis, ya que aparece en personas que siempre están apuradas por cumplir compromisos o están llenas de responsabilidades sin tener oportunidad de conseguir una buena organización. En estos casos, es común que aparezca irritabilidad o mal humor, agitación, ansiedad y tensión.

- ✓ *Estrés Crónico*: Generalmente aparece cuando no se puede afrontar una situación extremadamente compleja o se considera que no hay una salida a algún problema. Suele durar varias semanas o meses, razón por la que se considera crónico. Se caracteriza principalmente por ser agotador para la persona, impidiéndole llevar a cabo su vida de manera normal, lo que vuelve indispensable contar con el apoyo de un especialista.

Evidentemente, existen varios eventos que pueden liberar algún tipo de estrés (pérdida de un ser querido, cantidades exageradas de trabajo, el diagnóstico de una enfermedad o hasta una separación matrimonial), aunque el nivel de impacto también dependerá de la forma en que cada persona afronte los problemas.

Aun así, no cabe duda que la preocupación principal de muchas personas en este momento es lo relacionado con la pandemia y al regreso a esta nueva normalidad, por lo que es importante aprender a identificar el nivel de estrés y a controlarlo.

Clasificación de Niveles de Estrés Laboral

- ✓ **Bajo:** Indica un nivel de estrés manejable y tolerable, sin afectar significativamente el bienestar o el rendimiento laboral.
- ✓ **Moderado:** Se caracteriza por una sensación de estrés que puede afectar parcialmente el rendimiento y la salud, requiriendo estrategias de manejo.
- ✓ **Alto:** Representa un nivel de estrés elevado, que puede causar impactos significativos en la salud, el bienestar y el rendimiento laboral, requiriendo atención profesional y medidas de intervención.

Efectos del Estrés Laboral

Según Cooper (1983); indica que:

Las consecuencias posibles del estrés pueden expresarse en fatiga física y mental, agotamiento nervioso, irritabilidad y tensión nerviosa, ansiedad, disminución del rendimiento, insatisfacción profesional, tensión nerviosa, hipertensión, baja productividad, pérdida de confianza en sí mismo, irritabilidad, pérdida de motivación y recrudecimiento de peleas domésticas.

En cuanto, a la Organización Mundial de la Salud asegura que los principales factores provocadores de estrés laboral en las empresas y sus trabajadores son las extenuantes jornadas laborales, el ritmo de trabajo, las características del puesto (tareas aburridas o actividades monótonas, entre otras), la participación del empleado en toma de decisiones y el manejo del control o autoridad.

Esta organización también asegura que “cuando el individuo está bajo estrés le resulta difícil mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y la vida profesional”, lo que puede conducirlo a ciertas costumbres o acciones poco saludables como el alcoholismo, el tabaquismo o el exceso de comida.

Entre los efectos del estrés laboral en los trabajadores destacan:

- ✓ Angustia e irritabilidad
- ✓ Incapacidad de concentración
- ✓ Dificultad para concentrarse
- ✓ Complicación para tomar decisiones
- ✓ Bajo razonamiento lógico
- ✓ Cansancio constante, depresión e intranquilidad
- ✓ Cardiopatías
- ✓ Trastornos digestivos
- ✓ Incremento de tensión arterial
- ✓ Dolores de cabeza
- ✓ Lumbalgias

Por supuesto que un individuo con estrés laboral que presenta alguno o varios de los síntomas antes mencionados, impactará de manera negativa en el resto del equipo de trabajo. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, si el estrés laboral afecta a un gran número de trabajadores se ve amenazado el funcionamiento y resultados de la empresa.

Claro que el tipo de empresa, muchas veces, determina el tipo de consecuencias del estrés laboral, sin embargo, las áreas impactadas con mayor fuerza y frecuencia son:

- ✓ Alta rotación laboral
- ✓ Menor dedicación al empleo
- ✓ Aumento de quejas tanto de empleados como usuarios o clientes en caso de tenerlos
- ✓ Problemas legales

- ✓ Deterioro de imagen institucional (recuerda que tus empleados son la cara de tu negocio)
- ✓ Baja de rendimiento y productividad

El estrés laboral es un mal que crece paulatinamente en las empresas y pone en riesgo el crecimiento de estas. Por esto es tan importante prevenirlo. Algunos consejos básicos son:

- ✓ Definir adecuadamente los puestos y responsabilidades
- ✓ Brindar comodidad para realizar las labores
- ✓ Tener una buena organización
- ✓ Capacitaciones constantes
- ✓ Apoyo a tus empleados en problemas personales
- ✓ Flexibilidad

Bases Legales

Para toda investigación las bases legales enmarcan el aspecto jurídico presente según el objeto de estudio, abordándolo desde el ámbito internacional, hasta el regional incluso, permitiendo el análisis y la comparación de aquellos convenios, constituciones, leyes y ordenanzas que se consideran pertinentes, y que facultan a una figura de autoridad o institución a velar por el cumplimiento de las mismas. Según Uribe (2004), las bases legales son el “referente que establece la relación legal o normativa en la que se encuadra la investigación, y que es básicamente para explicar el problema por investigar” (pág. 104).

Iniciando con la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999); establece en su artículo N° 87:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizará la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

De la misma forma, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo 236 señala:

El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Es decir, es obligación de la organización o de la institución que los trabajadores gocen de un ambiente sano y seguro durante su jornada laboral, esto se refiere directamente al clima organizacional ya que el ambiente físico es un factor primordial del medio en el que el talento humano realiza los esfuerzos inherentes a su puesto de trabajo, compartiendo con otras personas los espacios y las relaciones personales.

Consecutivamente, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) en el artículo 1 consagra:

El objeto de la presente Ley es garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Lo que quiere decir, que todo trabajador tiene derecho a poseer un buen espacio físico, en la empresa de manera que este permita un progreso productivo para la organización.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En lo que concierne, al marco metodológico de la investigación debe estar enmarcada por una serie de técnicas y procedimientos, los cuales serán utilizados para llevar a cabo en forma satisfactoria la misma, es decir, el análisis y descripción de los métodos, a esto se llama metodología. Según Hurtado (2008), se refiere al respecto, que “en el campo de la investigación, la metodología incluye el estudio de los métodos, técnicas, tácticas, estrategias y procedimientos que el investigador utiliza para alcanzar los objetivos del trabajo”; además, se incluyen el diseño de la investigación, población, muestra, recolección de datos, descripción de los instrumentos, validez, confiabilidad y procesamiento de los datos.

Enfoque de Paradigmas

Un paradigma es una manera de representar objetivamente un conocimiento, un modelo al cual se llega para convalidar una manera de percibir la realidad, utilizando un lenguaje o una forma particular de ver las cosas. Es por esta razón, que la naturaleza de este estudio se ubicó dentro del paradigma cuantitativo, por lo que, según los autores Palella y Martins, (2006), expresan que “se caracteriza por privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación, siendo el dato la expresión concreta que simboliza una realidad”.

Tipo de Investigación

De acuerdo al tema de investigación que se plantea, referido al estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus la Morita, y en función de los objetivos planteados, se

incorpora el tipo de investigación de campo de nivel descriptivo. Según Arias, (2004:28), una investigación de campo consiste “en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna”.

Relacionando lo anterior descrito; la estrategia se basa en métodos que permiten recoger los datos en forma directa de la realidad donde ocurren, por lo que el investigador realizará una recolección de los datos al personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo Campus La Morita; con la finalidad de obtener la información necesaria para sustentar el trabajo investigativo. En relación a la investigación de tipo descriptivo, Méndez, (1998) señala lo siguiente:

El estudio descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación. De acuerdo con los objetivos planteados el investigador señala el tipo de descripción que se propone realizar.

De lo anterior descrito, se deriva que la investigación descriptiva consiste en desglosar y analizar las características de los hechos, situaciones e informaciones recibidas. Por consiguiente, la investigación es descriptiva pues en ella se detalla valorar los efectos del estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Universidad de Carabobo Campus La Morita

Diseño de la Investigación

En el marco de la investigación planteada, al referido estudio, el diseño de investigación según Hurtado (2012), el diseño alude a las decisiones que se toman en cuanto al proceso de recolección de datos (y de experimentación en el caso de las investigaciones confirmatorias y las evaluativas), que

permitan al investigador lograr la validez interna de la investigación, es decir, tener un alto grado de confianza de que sus conclusiones no son erradas.

De acuerdo a esto, el diseño en la cual se inspira esta investigación es el diseño de campo y no experimental, ya que la información se obtuvo de fuentes vivas o directas en su contexto natural. Al respecto, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL (2011), establece que la investigación de campo consiste en: El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo.

Así, esta investigación se considera de campo, ya que estará enfocada a realizarse en un ambiente propio, donde ocurre el fenómeno a evaluarse por las fuentes primarias. Al respecto, Arias (2006), expone que la: Investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar la variable, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. Aunado a lo anterior, los estudios de campo permitirán recoger datos en forma directa de la realidad donde se presentan en el acontecimiento.

La recolección de información se hará mediante la aplicación de un cuestionario versionado a la población estudio, los directivos.

Población

Con respecto, a la población de la presente indagación la cual será extraída de la Facultad de Ciencias económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo Campus La Morita, donde según Arias, F. (2006:81), la población “es un conjunto finito o infinito de elementos con características

comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”. Ahora bien, la presente investigación estará representada por los directores de las diferentes direcciones adscritas a la Facultad Ciencias Económicas y Sociales (Faces) Campus la Morita dando un total de once (11) directivos.

Muestra

La muestra es un subconjunto representativo y reducido que se extrae de la población accesible, en la cual se va a trabajar en el proceso de investigación. Según Balestrini, (2001), define la muestra como “una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, y cada uno de los cuales es un elemento de la población”. En tal sentido, se tomó toda la población, la cual corresponde a docentes las diferentes escuelas de la Facultad Ciencias Económicas y Sociales (Faces) Campus la Morita.

En atención a lo antes señalado, la población en estudio es finita y tiene características muy comunes. Según Ramírez (1999), una población finita es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total.

La muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997), establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. Las cuales está representada por los directores de las diferentes direcciones adscritas a la Facultad Ciencias Económicas y Sociales (Faces) Campus la Morita dando un total de once (11) directivos. Estos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro 2. Distribución de la Muestra

Nombre de la Dirección	N° de Docentes, cargo: Director
Dirección de escuela ACCP	1
Dirección del ciclo básico	1
Dirección de asuntos Estudiantiles	1
Dirección de asuntos Profesorales	1
Dirección de extensión	1
Dirección de postgrado	1
Dirección de tic	1
Dirección de administración	1
Dirección de biblioteca	1
Coordinación de la extensión de la escuela de RRII	1
Comisionada del Decano	1
Total N° de Directores	11

Fuente: Castillo (2024)

Técnica e Instrumento de recolección de Información

Los instrumentos de recolección de datos son definidos como un conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos, además se indica que las técnicas están referidas a la manera de cómo se van a obtener los datos, a través de los cuales se hace posible la obtención y archivo de la información requerida para la investigación.

Las técnicas de recolección de datos, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), son las distintas formas o maneras de obtener la información, los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar información”. En consideración a lo anterior descrito, la presente investigación utilizará como técnica la encuesta, según Arias (2006), define la encuesta como “la técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema particular”.

En cuanto, al instrumento a utilizar se basará en el cuestionario que según Arias (2006), “es la modalidad que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas”. También se le denomina cuestionario autoadministrativo; porque debe ser llenado por el encuestado sin la intervención del encuestador. Este cuestionario consistirá de veinticinco (25) ítems de respuestas dicotómicas: Si o No.

Validez

En cuanto; a la validez del instrumento según Hurtado y Toro (1998:83), “es una condición necesaria de todo diseño de investigación y significa que dicho diseño permite detectar la relación real que pretendemos analizar”. No obstante, Chourio (1999:189); plantea que “la validez de un instrumento de recolección de datos se puede considerar como la capacidad de éste para medir lo que se espera medir con él”. Para determinar la validez de un instrumento existen varios procedimientos entre los cuales se pueden mencionar: validez de contenido, de constructo y validez de predicción.

Para la presente investigación se utilizará el juicio de tres (03) expertos, los cuales validaron el contenido de los instrumentos con respecto a los objetivos de la investigación, y están compuestos de la siguiente manera:

Dos (02) experto en el área de contenido.

Un (01) experto en el área de metodología.

A los expertos se les entregará una hoja de validación del instrumento de recolección de datos, con la finalidad de que los mismos evalúen la correspondencia entre los objetivos de la investigación y los ítems. Una vez que revisen dicho instrumento, los expertos procederán a validarlo revisando sobre los criterios de correspondencia entre el instrumento y los objetivos propuestos en la investigación y concordancia entre las dimensiones, ítems y variables establecidas en el estudio.

Confiabilidad

La confiabilidad es definida por Palella y Martins (2010:164), “como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos”. Un instrumento es determinado confiable cuando es aplicado varias veces a la misma persona en circunstancias diferentes y los resultados obtenidos son aproximadamente los mismos. En este caso se realizará una prueba piloto a un determinado de personas de la población no pertenecientes a la muestra definitiva. Posteriormente a los resultados de la prueba se le aplico el coeficiente de Kuder y Richardson para calcular el coeficiente de confiabilidad.

Según el coeficiente de Kuder y Richardson (KR2021) se divide el instrumento en tantas partes como ítems tenga y se aplica para instrumentos cuyas respuestas son dicotómicas; por ejemplo, sí-no, como es el caso del instrumento de la presente investigación. Se calculará el coeficiente de confiabilidad aplicando la siguiente fórmula:

$$r_{20} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{\sigma^2 - \sum pq}{\sigma^2} \right)$$

Donde:

K = Número de ítems del instrumento

p= Porcentaje de personas que responde correctamente cada ítem.

q= Porcentaje de personas que responde incorrectamente cada ítem.

σ^2 = Varianza total del instrumento

Cuadro N°3. Rango de Confiabilidad Coeficiente de Kuder y Richardson

RANGO	CONFIABILIDAD (DIMENSION)
0,81 – 1	Muy alta
0,51 – 0,80	Alta
0,41 – 0,50	Media
0,21 – 0,40	Baja
0 – 0,20	Muy baja

Pallela (2006)

Luego de aplicar la formula correspondiente, el índice de confiabilidad se encuentra en el nivel alto cuyo resultado arrojado es de **0,5627**, por lo tanto, la aplicación de la misma es confiable.

Técnica de Análisis de Datos

Con respecto, a las técnicas de análisis de datos, Balestrini (2006:149), expresa “al culminar la fase de relación de la información, los datos han de ser sometidos a un proceso de elaboración técnica, que permite recontarlos y resumirlos antes de introducir el análisis diferenciado a partir de procedimientos estadísticos...”. Después de recolectar los datos y la información a través de la técnica de encuesta e instrumento mencionado, se procederá a la organización y tabulación de los mismos y con los datos obtenidos se ejecutará un análisis porcentual a través de gráficos estadísticos.

Cuadro N°4. Operacionalización de Variables

Evaluar los efectos del el estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita							
Objetivos Específicos	Variable	Definición	Indicadores	Ítem	Instrumento	N° Ítem	Fuente
Describir los factores que influyen estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita.	Factores de estrés laboral	Chiavenato (2002), refiriéndose a este como “el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización, el cual se ve altamente relacionado con el grado de motivación de sus participantes”	Agotamiento Emocional	-Sobre carga del trabajo -Degaste de energía -Esfuerzo físico -Esfuerzo mental	Cuestionario	1 2 3 4	Personal Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campo la Morita.
			Abatimiento Depresivo	-Deterioro salud mental -Alcance de metas -Exigencia laboral -Desvalorización		5 6 7 8	
			Ansiedad	-Inquietud -Tolerancia -Desajuste -Angustia		9 10 11 12	

Determinar los niveles de estrés laboral presentes en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita.	Niveles de estrés laboral	El manejo del estrés puede resultar complicado y confuso porque existen diferentes tipos de estrés: estrés agudo, estrés agudo episódico y estrés crónico. Cada uno cuenta con sus propias características, síntomas, duración y enfoques de tratamiento.	Estrés Agudo	-Exigencia laboral -Malestar por estrés -Logros de metas	Cuestionario	13 14 15	Personal Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campo la Morita.
			Estrés Agudo Episódico	-Estrés varias veces -Cumplir con los compromisos -Irritabilidad		16 17 18	
			Estrés Crónico	-Inconvenientes -Concentración -Abrumado		19 20 21	

<p>Valorar los efectos del estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita.</p>	<p>Efectos del estrés laboral</p>	<p>Cooper (1983); indica que: Las consecuencias posibles del estrés pueden expresarse en fatiga física y mental, agotamiento nervioso, irritabilidad y tensión nerviosa, ansiedad, disminución del rendimiento, insatisfacción profesional, tensión nerviosa, hipertensión, baja productividad.</p>	<p>Consecuencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Angustia -Tomar decisiones -Cansancio -Trastorno 	<p>Cuestionario</p>	<p>22 23 24 25</p>	<p>Personal Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campo la Morita</p>
--	-----------------------------------	---	----------------------	--	---------------------	--------------------------------	---

Fuente: Castillo (2024)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario Personal Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campo la Morita, se representan mediante cuadros y gráficos, donde se muestran las respuestas obtenidas por cada ítems, correspondiendo estos a la evaluación de cada uno de los indicadores que componen los objetivos específicos, siendo analizados e interpretados a través de fundamentos teóricos y enfoques de diversos investigadores, lo que permitió sentar las bases para diseñar nuevas estrategias que permita mejorar el estrés laboral. Con la finalidad de verificar los objetivos específicos, diseñados para -esta investigación, se analizarán a continuación las distintas variables fijadas en el capítulo I, donde se identificarán cada uno de los indicadores que permitieron medir los resultados obtenidos y alcanzar las conclusiones finales.

El primer objetivo específico es Describir los factores que influyen estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita.

Variable: Factores de estrés laboral

Indicador: Agotamiento Emocional

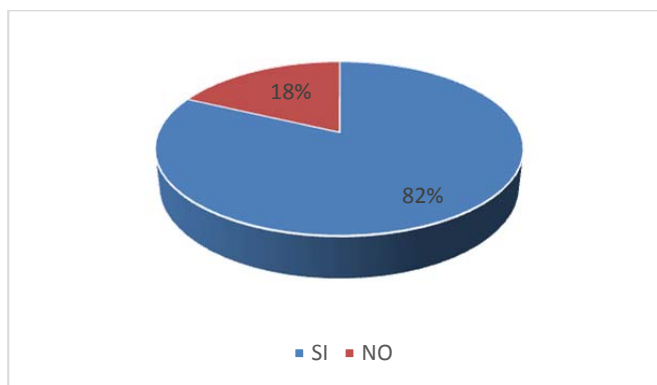
Ítem 1: Siente sobre carga de trabajo?

Tabla 1. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para siente sobre carga de trabajo

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	9	82%
NO	2	18%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 01. Distribución de Porcentajes para siente sobre carga de trabajo



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a siente sobre carga de trabajo; un ochenta y dos por ciento (82%) expreso que, si siente sobre carga de trabajo, en cambio un dieciocho por ciento (18%) manifestó que no siente sobre carga de trabajo; lo que quiere decir que la mayoría si siente sobre carga de trabajo.

La sobrecarga laboral es definida entonces como la medida en que el rendimiento del trabajo requerido en un trabajo es excesivo o sobrecarga debido al rendimiento requerido en un trabajo (Brown & Benson, 2005). Esta sobrecarga se denota en los colaboradores cuando perciben un exceso de actividades, con un menor tiempo a ser desarrolladas, es por ello que se sienten obligados a trabajar horas extras en consecuencia se genera estrés, desarrollo de malos hábitos de salud e informan más quejas de salud que los colaboradores que no sufren sobrecarga

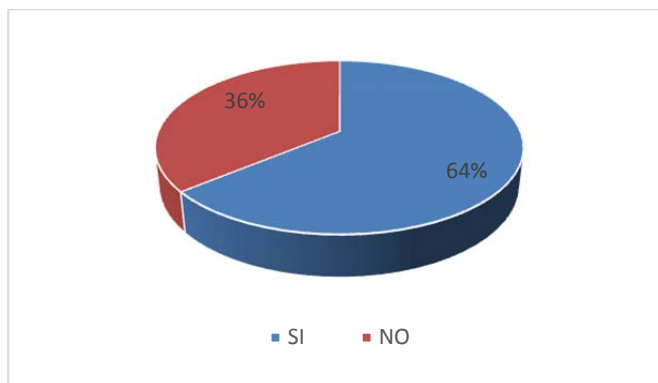
Ítem 2: Presenta desgaste de energía?

Tabla 2. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para presenta desgaste de energía

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	7	64%
NO	4	36%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 02. Distribución de Porcentajes para presenta desgaste de energía



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a presenta desgaste de energía; un sesenta y cuatro por ciento (64%) expreso que, si siente desgastes de energía, en cambio un treinta y seis por ciento (36%) manifestó que no siente desgastes de energía; lo que quiere decir que la mayoría si presenta desgaste de energía.

La fatiga es una falta de energía y de motivación. La somnolencia y la apatía (un sentimiento de no importarle qué suceda) pueden ser síntomas que acompañan a la fatiga. La fatiga puede ser una respuesta normal e importante al esfuerzo físico, al estrés emocional, al aburrimiento o a la falta de sueño. La Organización Mundial de la Salud (OMS), define el GET como “el nivel de energía necesario para mantener el equilibrio entre el consumo y el gasto energético, cuando el individuo presenta peso, composición corporal y actividad física compatibles con un buen estado de salud, debiéndose hacer ajustes para individuos con diferentes estados fisiológicos como crecimiento, gestación, lactancia y envejecimiento”

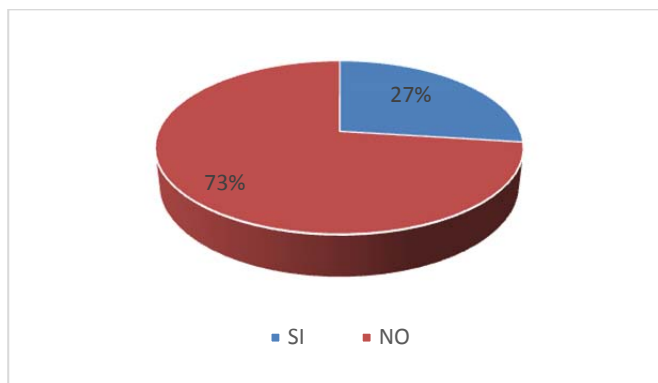
Ítem 3: Se esfuerza físicamente

Tabla 3. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para se esfuerza físicamente

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	3	27%
NO	8	73%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 03. Distribución de Porcentajes para se esfuerza físicamente



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a se esfuerza físicamente; un veintisiete por ciento (27%) expreso que, si se esfuerza físicamente, en cambio un setenta y tres por ciento (73%) manifestó que no se esfuerza físicamente; lo que quiere decir que la mayoría no requiere un esfuerzo físicamente.

Por definición, el sobreesfuerzo es la consecuencia de una exigencia física excesiva en el desarrollo de la fuerza mecánica que nos permite realizar una determinada tarea. Este problema aparece cuando obligamos a nuestro cuerpo a realizar un esfuerzo que va más allá de sus límites, de manera constante, arriesgando el desarrollo de patologías serias. Según la Revista Hospital del Trabajador (2020).

Las soluciones a los esfuerzos físicos y posturales no deberían ser muy difíciles de hallar si se consultara con los trabajadores. A menudo las soluciones son simples y las/os trabajadores las conocen. Introducir sillas ergonómicas en oficinas o reducir los ritmos de trabajo, y/o mecanizar algún proceso manual repetitivo son soluciones fáciles de introducir. Sin embargo, si esto no es suficiente para eliminar el problema o bien no está clara la solución, se deberán evaluar los riesgos, realizando un estudio ergonómico, para tomar en cuenta las características del entorno de trabajo que puedan estar afectando a la salud.

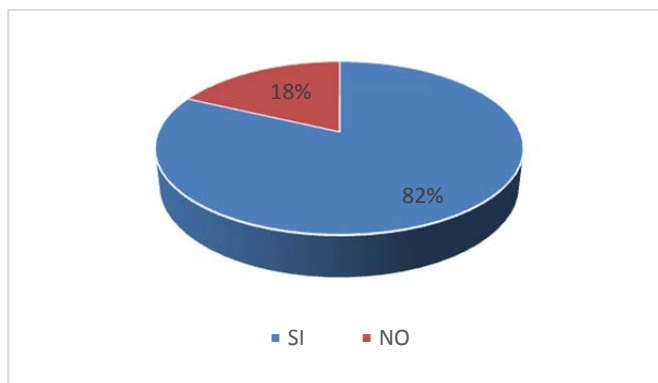
Ítem 4: Su esfuerzo es mental

Tabla 4. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para su esfuerzo es mental

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	9	82%
NO	2	18%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 04. Distribución de Porcentajes para su esfuerzo es mental



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a su esfuerzo es mental; un ochenta y dos por ciento (82%) expreso que, su esfuerzo es mental, en cambio un dieciocho por ciento (18%) manifestó que no se esfuerza mentalmente; lo que quiere decir que la mayoría se esfuerza de forma mental.

Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo; la carga mental en un determinado puesto de trabajo va a depender de las exigencias del trabajo, fundamentalmente de las exigencias mentales de la tarea, y de la capacidad de respuesta del trabajador (García y Hoyo, 2002)

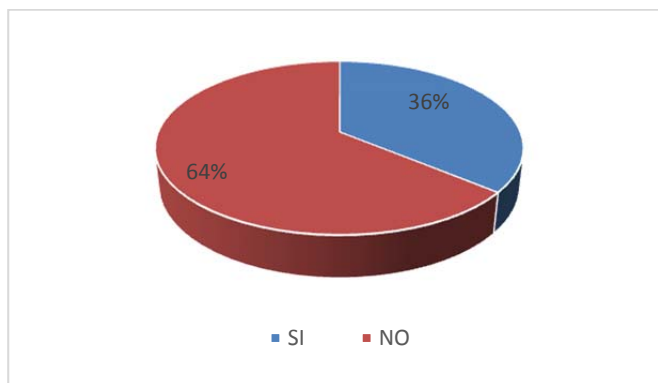
Ítem 5: Siente deterioro de la salud mental

Tabla 5. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para siente deterioro de la salud mental

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	4	36%
NO	7	64%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 05. Distribución de Porcentajes para siente deterioro de la salud mental



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a Siente deterioro de la salud mental; un treinta y seis por ciento (36%) expreso que, siente deterioro de la salud mental, en cambio un sesenta y cuatro por ciento (64%) manifestó que no siente deterioro de la salud mental; lo que quiere decir que la mayoría no siente deterioro de la salud mental.

Pan American Health Organization (PAHO) y los Centers for Disease Control and Prevention | CDC (.gov), La enfermedad mental puede hacerte sentir muy mal y ocasionar problemas en la vida cotidiana, por ejemplo, en la escuela, el trabajo o en las relaciones interpersonales. En la mayor parte de los casos, los síntomas pueden tratarse con una combinación de medicamentos y terapia de conversación (psicoterapia).

Indicador: Abatimiento Depresivo

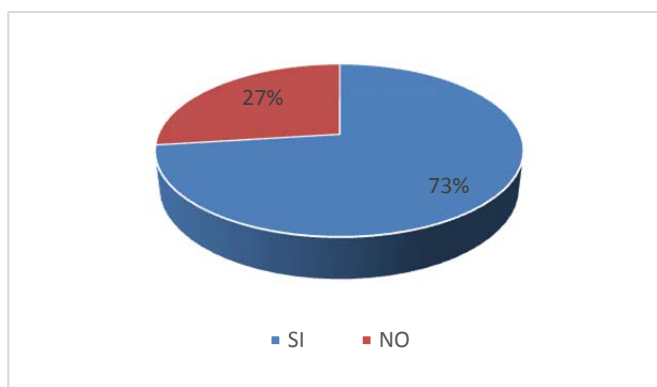
Ítem 6: Logra alcanzar las metas establecidas

Tabla 6. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para logra alcanzar las metas establecidas

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	8	73%
NO	3	27%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 06. Distribución de Porcentajes para logra alcanzar las metas establecidas



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a logra alcanzar las metas establecidas; un setenta y tres por ciento (73%) expreso que, logra alcanzar las metas establecidas, en cambio un veintisiete por ciento (27%) manifestó que no logra alcanzar las metas establecidas; lo que quiere decir que la mayoría logra alcanzar las metas establecidas.

Cumplir con las funciones dentro de una empresa o institución es fundamental, ya que no solo orienta a la organización hacia el futuro, sino que también establece un marco de referencia para que los trabajadores evalúen su eficacia y rendimiento. Según Masson (2009), estas funciones actúan como patrones que guían a los empleados en su desempeño, promoviendo una cultura de responsabilidad y mejora continua. Desde mi perspectiva como investigador, es esencial reconocer que la eficacia de una entidad se mide a partir del logro de sus objetivos. Sin embargo, es igualmente importante considerar la eficiencia, que se relaciona con la optimización de recursos. Chiavenato (2007) señala que la eficiencia aumenta cuando se reducen costos y recursos utilizados, lo que implica que las organizaciones deben adoptar estrategias que no solo busquen alcanzar metas, sino que también lo hagan de manera sostenible. Esto sugiere que las instituciones deben fomentar una cultura de innovación y mejora continua, donde cada miembro del equipo se sienta empoderado para contribuir a la eficiencia operativa, garantizando así un crecimiento sostenible y un impacto positivo en el futuro de la organización.

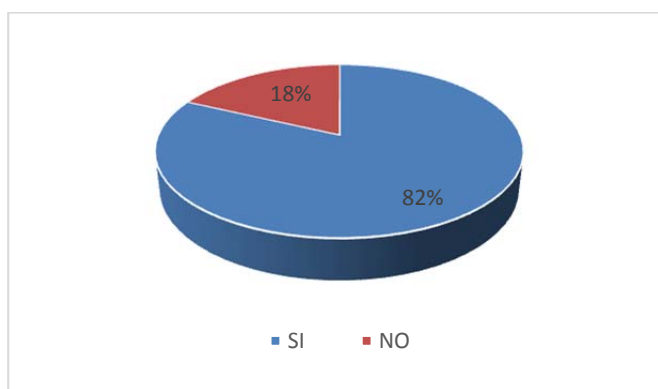
Ítem 7: Siente agotamiento por exigencias laborales

Tabla 7. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para siente agotamiento por exigencias laborales

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	9	82%
NO	2	18%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 07. Distribución de Porcentajes para siente agotamiento por exigencias laborales



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a siente agotamiento por exigencias laborales; un ochenta y dos por ciento (82%) expreso que, siente agotamiento por exigencias laborales, en cambio un dieciocho por ciento (18%) manifestó que no siente agotamiento por exigencias laborales; lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siente agotamiento por exigencias laborales.

El Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de aniquilamiento, síndrome de estar quemado, síndrome de desmoralización o síndrome de agotamiento emocional o profesional es considerado por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos. Herbert Freudenberger en 1974 introdujo el concepto de Burnout describiéndolo como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”.

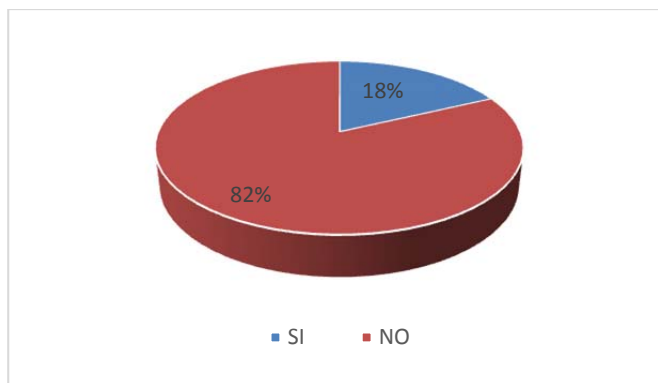
Ítem 8: Desvaloriza su propio trabajo

Tabla 8. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para desvaloriza su propio trabajo

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	2	18%
NO	9	72%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 08. Distribución de Porcentajes para desvaloriza su propio trabajo



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a desvaloriza su propio trabajo; un dieciocho por ciento (18%) expreso que, desvaloriza su propio trabajo, en cambio un setenta y dos por ciento (72%) manifestó que no desvaloriza su propio trabajo; lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados no desvaloriza su propio trabajo.

Desvalorizar es un modo de interrumpir la emoción cuando está ya ha producido su efecto energizante, es decir ha movilizadado el cuerpo para la acción y la persona se encuentra con la energía necesaria para dirigirse a satisfacer su necesidad (Esquivias, 1992)

Desvalorizar es decir que el objetivo no es valioso. Esta perfectamente descrita desde hace muchísimos años en la fábula de Esopo, la zorra y las uvas. Después de estar un tiempo intentando alcanzar las uvas de una parra, al ver la inutilidad de su esfuerzo, la zorra afirma: “están verdes” y se va, deja de intentarlo. Su hambre, despertada por el deseo de comer uvas al descubrirlas en la parra, va a seguir, su necesidad va a seguir. Solo que su energía queda frustrada, no es utilizada para satisfacer la necesidad, queda baldía y la necesidad vigente. Hay muchas situaciones de la vida en que nos pueden pasar situaciones semejantes.

En lo que respecta a este ítem, son pocos los encuestados en desvalorizar su propio trabajo, talvez ellos tengan que asistir a talleres motivacionales para su incremento. Las personas que desvalorizan habitualmente no se dan cuenta de que están utilizando un mecanismo de escape, que están huyendo de la realidad.

Indicador: Ansiedad

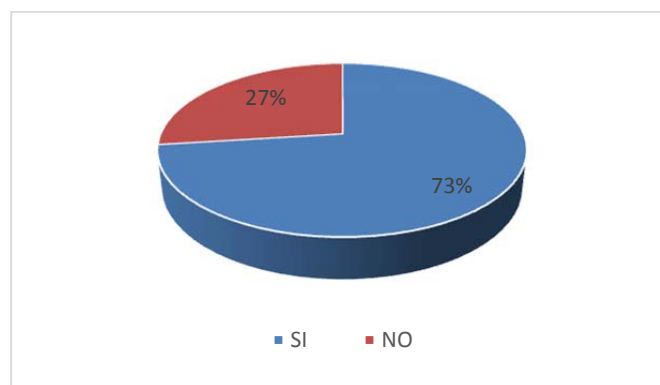
Ítem 9: Inquietud e incertidumbre por cumplir con las obligaciones

Tabla 9. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para inquietud e incertidumbre por cumplir con las obligaciones

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	8	73%
NO	3	27%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 09. Distribución de Porcentajes para inquietud e incertidumbre por cumplir con las obligaciones



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En cuanto a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a inquietud e incertidumbre por cumplir con las obligaciones; un setenta y tres por ciento (73%) expreso que, siente inquietud e incertidumbre por cumplir con las obligaciones, en cambio un veintisiete por ciento (27%) manifestó que no siente inquietud e incertidumbre por cumplir con las obligaciones; lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados si sienten inquietud e incertidumbre por cumplir con las obligaciones.

Cumplir con los deberes asignados refleja un compromiso genuino con la misión de la dependencia a la que uno pertenece. Este acto no solo evidencia responsabilidad, sino también una profunda valoración del propósito y los objetivos de la organización. Al asumir nuestras responsabilidades, contribuimos al bienestar colectivo y al éxito de la misión institucional, lo que a su vez fortalece la cohesión y la eficacia del equipo. Según Goleman (1995), el compromiso y la responsabilidad son fundamentales para el liderazgo efectivo y la construcción de relaciones sólidas dentro de cualquier organización.

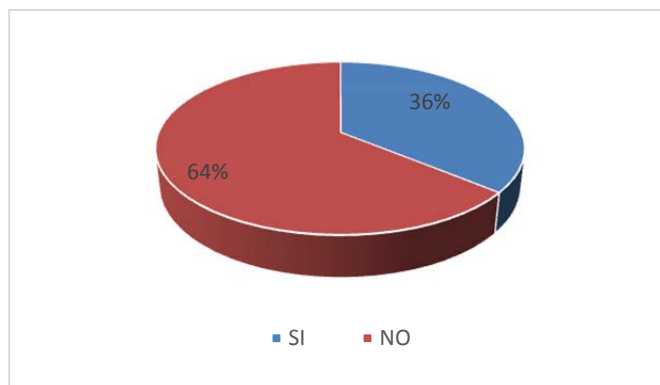
Ítem 10: Poca tolerancia frente a situaciones que le hacen dudar de su desempeño

Tabla 10. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para poca tolerancia frente a situaciones que le hacen dudar de su desempeño

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	4	36%
NO	7	64%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 10. Distribución de Porcentajes para poca tolerancia frente a situaciones que le hacen dudar de su desempeño



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En cuanto a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a poca tolerancia frente a situaciones que le hacen dudar de su desempeño; un treinta y seis por ciento (36%) expuso que, siente poca tolerancia frente a situaciones que le hacen dudar de su desempeño, en cambio un sesenta y cuatro por ciento (64%) manifestó que no siente poca tolerancia frente a situaciones que le hacen dudar de su desempeño; esto indica que la mayoría de los encuestados no presenta una baja tolerancia ante situaciones que generan dudas sobre su desempeño. Esta capacidad de manejar la incertidumbre y el estrés asociado a evaluaciones de rendimiento es crucial para mantener un ambiente laboral saludable y productivo. Según Lazarus y Folkman (1984), la forma en que los individuos perciben y responden a las demandas estresantes puede influir significativamente en su bienestar psicológico y en su eficacia en el trabajo. La resiliencia y la autoeficacia son factores clave que permiten a los trabajadores enfrentar desafíos sin experimentar una disminución en su confianza o rendimiento.

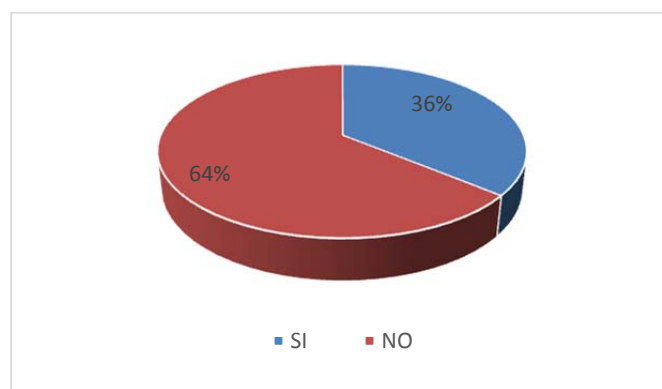
Ítem 11: Siente desajuste en su salud psicológica

Tabla 11. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para siente desajuste en su salud psicológica

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	4	36%
NO	7	64%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 11. Distribución de Porcentajes para siente desajuste en su salud psicológica



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En síntesis, la distribución de frecuencias y porcentajes en relación con la salud física revela que un 55% de los encuestados reporta haber experimentado malestar físico debido al estrés. En contraste, un 45% indica que no ha sentido que su salud física se haya visto afectada por el estrés. Esto sugiere que más de la mitad de los participantes reconoce que el estrés tiene un impacto negativo en su bienestar físico. El estrés no solo afecta el estado emocional de las personas, sino que también puede manifestarse a través de síntomas físicos, lo que puede llevar a diversas complicaciones de salud. Según Kabat-Zinn (1990), el estrés prolongado puede contribuir a una variedad de problemas de salud física, incluyendo trastornos cardiovasculares, problemas gastrointestinales y debilitamiento del sistema inmunológico. Esto resalta la importancia de abordar el estrés en el entorno laboral y personal para preservar la salud física de los individuos.

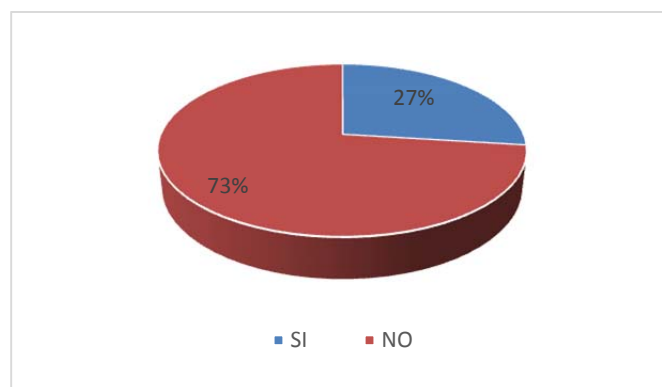
Ítem 12: Evita ciertas situaciones por la angustia que le genera

Tabla 12. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para evita ciertas situaciones por la angustia que le genera

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	3	27%
NO	8	73%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 12. Distribución de Porcentajes para evita ciertas situaciones por la angustia que le genera



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En cuanto a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a evita ciertas situaciones por la angustia que le genera; un veintisiete por ciento (27%) expreso que, evita ciertas situaciones por la angustia que le genera, en cambio un sesenta y tres por ciento (73%) manifestó que no evita ciertas situaciones por la angustia que le genera; lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados no evita ciertas situaciones por la angustia que le genera; sino que las enfrentan en su debido momento.

Evitar aquello que nos daña o molesta es el primer impulso, pero, como veremos, no siempre es la mejor opción. Si se trata de un problema puntual puede ser adaptativo el intentar evitar las incomodidades o las cosas que nos producen angustia o malestar.

Se ha demostrado que evitar situaciones temidas no solo incrementa el miedo en futuras experiencias, sino que también crea una ilusión de control. Esta estrategia de evitación, lejos de ofrecer una solución, genera efectos adversos, ya que en lugar de ayudarnos a lidiar con el malestar, simplemente pospone el enfrentamiento con la situación. Esto puede resultar en un ciclo de ansiedad y evitación, donde eventualmente nos veremos obligados a enfrentar nuevamente esas circunstancias, posiblemente con un nivel de ansiedad aún mayor. Albert Ellis, fundador de la Terapia Racional Emotiva Conductual (TREC), argumenta que la evitación de situaciones temidas puede intensificar los pensamientos irracionales y la ansiedad, sugiriendo que enfrentar nuestras fobias y miedos es esencial para el crecimiento personal y la superación de la ansiedad.

El segundo objetivo específico es Determinar los niveles de estrés laboral presentes en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita.

Variable: Niveles de estrés laboral

Indicador: Estrés Agudo

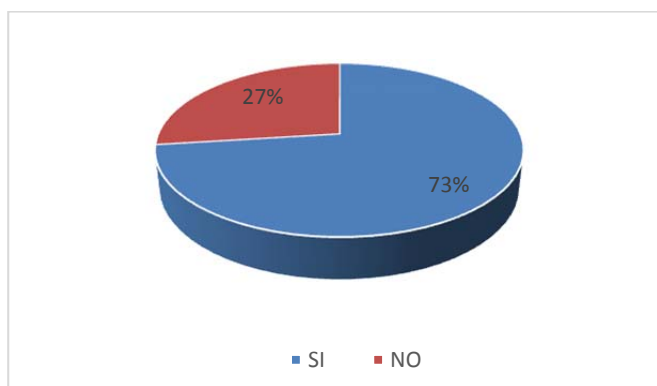
Ítem 13: Siente alta exigencia laboral

Tabla 13. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para siente alta exigencia laboral

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	8	73%
NO	3	27%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 13. Distribución de Porcentajes para siente alta exigencia laboral



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En síntesis, la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a siente alta exigencia laboral; un sesenta y tres por ciento (73%) expreso que, siente alta exigencia laboral, en cambio un veintisiete por ciento (27%) manifestó que no siente alta exigencia laboral; lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siente alta exigencia laboral.

Una persona exigente se esfuerza por alcanzar sus objetivos y metas establecidas, mostrando una notable persistencia en su búsqueda. Esta orientación hacia la exigencia puede ser un motor que impulsa a la persona por el camino correcto hacia el éxito. La proactividad es un componente esencial en este proceso; anticipar las necesidades del jefe y tomar la iniciativa en proyectos y tareas demuestra una capacidad para trabajar de manera independiente y efectiva. Además, mantener una actitud positiva, incluso en situaciones de presión, es crucial. Esta mentalidad no solo ayuda a enfrentar desafíos, sino que también fomenta un enfoque en soluciones, lo que puede ser determinante para el rendimiento y la satisfacción laboral. Según Covey (1989), la proactividad y una actitud positiva son características clave de personas altamente efectivas, ya que les permite gestionar su entorno y contribuir de manera significativa a sus equipos y organizaciones.

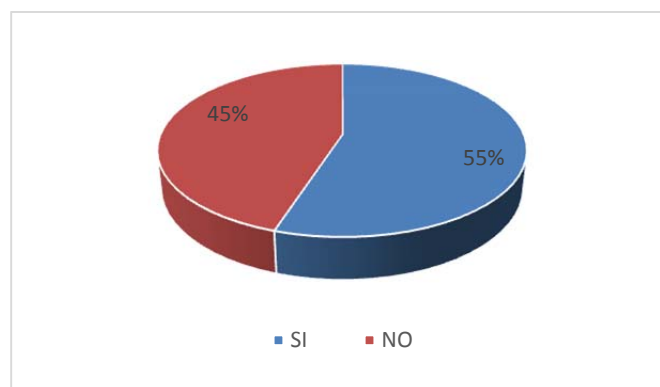
Ítem 14: Su salud física ha presentado malestar por el estrés

Tabla 14. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para su salud física ha presentado malestar por el estrés

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	6	55%
NO	5	45%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 14. Distribución de Porcentajes para su salud física ha presentado malestar por el estrés



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En síntesis, la distribución de frecuencias y porcentajes relacionada con la salud física indica que un 55% de los encuestados ha experimentado malestar físico debido al estrés, mientras que un 45% no ha sentido que su salud física se haya visto afectada. Esto sugiere que una mayoría significativa de los participantes reconoce que el estrés impacta negativamente en su bienestar físico. El estrés laboral es un fenómeno que puede manifestarse de diversas maneras, incluyendo síntomas físicos como dolores de cabeza, fatiga y trastornos gastrointestinales. Según Kabat-Zinn (1990), el estrés prolongado no solo afecta la salud mental, sino que también puede dar lugar a problemas de salud física graves, lo que resalta la necesidad de estrategias efectivas para manejar el estrés en el entorno laboral. La identificación de estos síntomas es crucial para implementar intervenciones que promuevan la salud y el bienestar de los empleados.

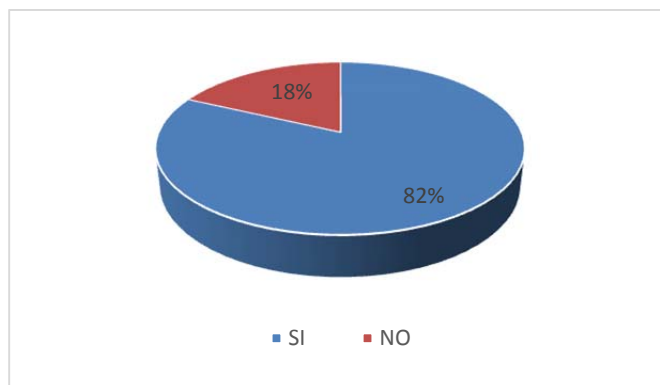
Ítem 15: Presión por entrega de logros de metas

Tabla 15. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para presión por entrega de logros de metas

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	9	82%
NO	2	18%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 15. Distribución de Porcentajes para presión por entrega de logros de metas



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a presión por entrega de logros de metas; un ochenta y dos por ciento (82%) expreso que, siente presión por entrega de logros de metas, en cambio un dieciocho por ciento (18%) manifestó que no siente presión por entrega de logros de metas; lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siente presión por entrega de logros de metas.

El cumplimiento de las metas se ha convertido en un estándar destacado entre los trabajadores, especialmente entre aquellos en posiciones de alto rango, como coordinadores o directores de departamentos específicos. Esta tendencia refleja la creciente importancia que se otorga al logro de objetivos dentro de las organizaciones, donde los líderes desempeñan un papel crucial en la motivación y el rendimiento del equipo.

Indicador: Estrés Agudo Episódico

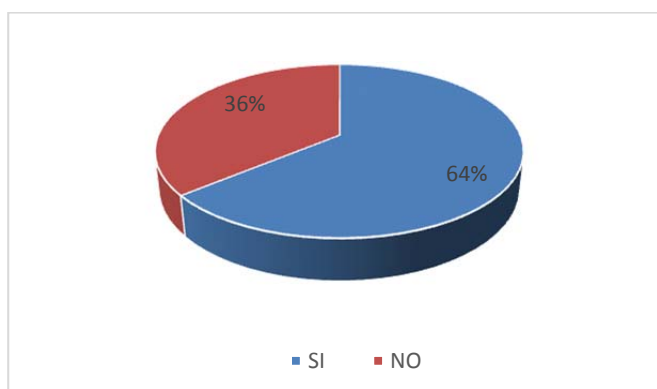
Ítem 16: Se estresa varias veces al mes

Tabla 16. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para se estresa varias veces al mes

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	7	64%
NO	4	36%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 16. Distribución de Porcentajes para se estresa varias veces al mes



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación con la distribución de frecuencias y porcentajes sobre la frecuencia del estrés, se observa que un 64% de los encuestados reporta sentirse estresado varias veces al mes, mientras que un 36% indica que no experimenta este nivel de estrés con la misma frecuencia. Esto sugiere que la mayoría de los participantes en la encuesta experimentan estrés regularmente, lo cual es un hallazgo significativo. El estrés laboral se identifica como un factor de riesgo crítico que puede alterar el estado psicológico de los individuos. Este tipo de estrés genera reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales ante situaciones laborales que demandan más de lo que los recursos personales y profesionales pueden manejar. Esta sobrecarga puede resultar en una pérdida de control, llevando a consecuencias negativas para la salud de los colaboradores. Según Leka y Cox (2008), el estrés en el trabajo no solo afecta el bienestar psicológico, sino que también puede tener repercusiones serias en la salud física, lo que subraya la importancia de abordar este problema en las organizaciones.

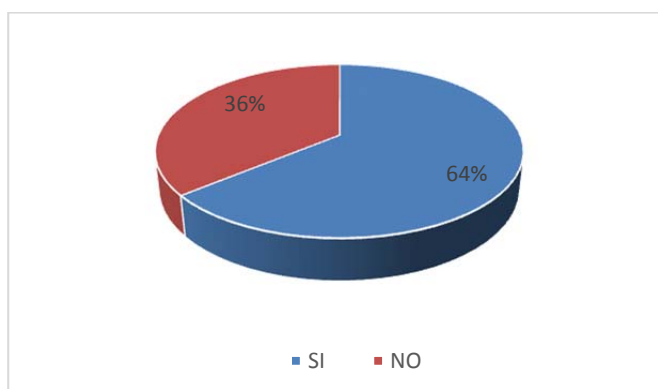
Ítem 17: Se apresura por cumplir con los compromisos

Tabla 17. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para se apresura por cumplir con los compromisos

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	7	64%
NO	4	36%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 17. Distribución de Porcentajes para se apresura por cumplir con los compromisos



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a se apresura por cumplir con los compromisos; un sesenta y cuatro por ciento (64%) expuso que, se apresura por cumplir con los compromisos, en cambio un treinta y seis por ciento (36%) manifestó que no se apresura por cumplir con los compromisos; lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados se apresura por cumplir con los compromisos.

Harter, Schmidt y Hayes (2002), consideran que el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. La satisfacción se relaciona, a su vez, con compromiso organizacional y con la rotación del personal.

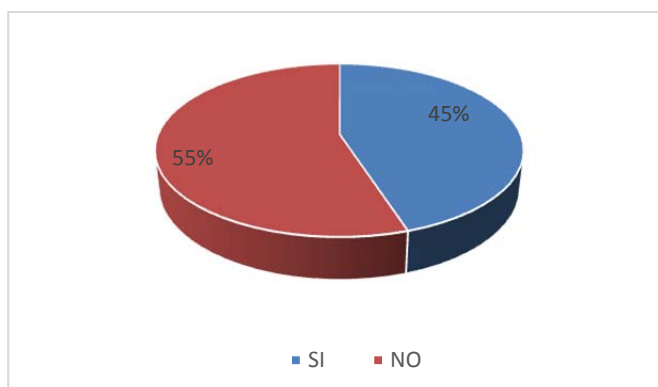
Ítem 18: Sientes mal humor o irritabilidad

Tabla 18. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para sientes mal humor o irritabilidad

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	5	45%
NO	6	55%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 18. Distribución de Porcentajes para sientes mal humor o irritabilidad



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a sientes mal humor o irritabilidad; un cuarenta y cinco por ciento (45%) expreso que, sientes mal humor o irritabilidad, en cambio un cincuenta y cinco por ciento (55%) manifestó que no sientes mal humor o irritabilidad; lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados no siente mal humor o irritabilidad.

Robinson (1977) define al humor como una comunicación, la cual es percibida por alguna de las partes como graciosa y la lleva a reírse, sonreírse o divertirse; Buxman (1991), entiende al humor como una emoción positiva, que tiene características particulares que hace que una misma situación pueda ser humorística para una persona y ofensiva para otra.

Indicador: Estrés Crónico

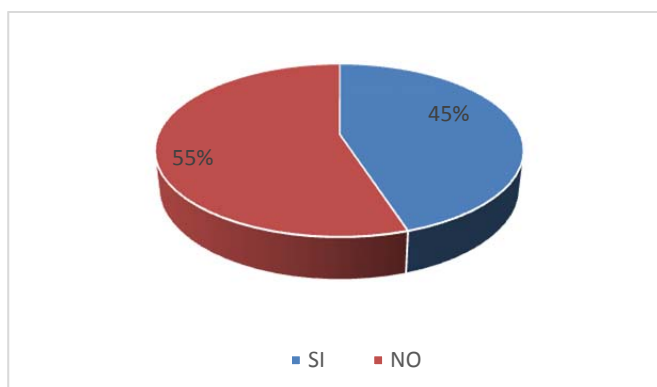
Ítem 19: Siente que no encuentra alguna salida a algún inconveniente

Tabla 19. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para siente que no encuentra alguna salida a algún inconveniente

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	5	45%
NO	6	55%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 19. Distribución de Porcentajes para siente que no encuentra alguna salida a algún inconveniente



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a siente que no encuentra alguna salida a algún inconveniente; un cuarenta y cinco por ciento (45%) expreso que, siente que no encuentra alguna salida a algún inconveniente, en cambio un cincuenta y cinco por ciento (55%) manifestó que no siente que no encuentra alguna salida a algún inconveniente; lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados no siente que no encuentra alguna salida a algún inconveniente.

Por lo general, es muy común que se sientan fuera de lugar aquellas personas que tienen pocas habilidades sociales o las que necesitan mucho control y sufren cuando no controlan una situación. “Pero en realidad son ellas mismas las que provocan esa sensación”, detalla Romeu, 2020.

Para evitar la sensación de estar atrapado en un dilema sin salida, es recomendable establecer metas realistas y alcanzables. Además, es fundamental aceptar los cambios como oportunidades de crecimiento y aprender a practicar la paciencia. Estas estrategias no solo ayudan a gestionar mejor los inconvenientes, sino que también promueven un enfoque positivo ante los desafíos de la vida.

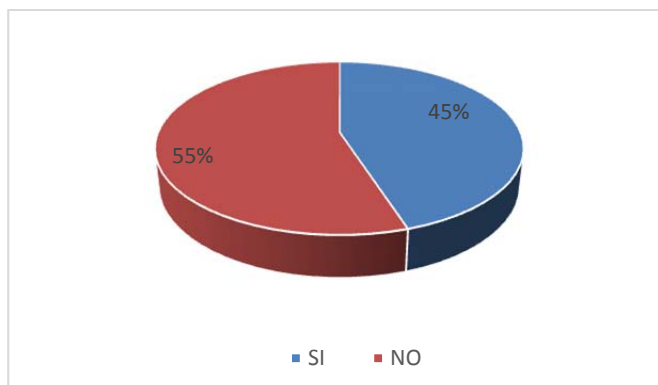
Ítem 20: Falta de energía y concentración

Tabla 20. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para falta de energía y concentración

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	5	45%
NO	6	55%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 20. Distribución de Porcentajes para falta de energía y concentración



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a falta de energía y concentración; un cuarenta y cinco por ciento (45%) expreso que, le falta energía y concentración, en cambio un cincuenta y cinco por ciento (55%) manifestó que no le falta energía y concentración; lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados no siente falta de energía y concentración.

Se denomina concentración “a la inhibición irrelevante y la focalización de la información relevante, con mantenimiento de ésta por periodos prolongados” (Ardila, 2007:48). Otra definición se presenta “la concentración es la habilidad que tiene la persona para focalizar la atención por periodos prolongados” (Joao, 2009:19).

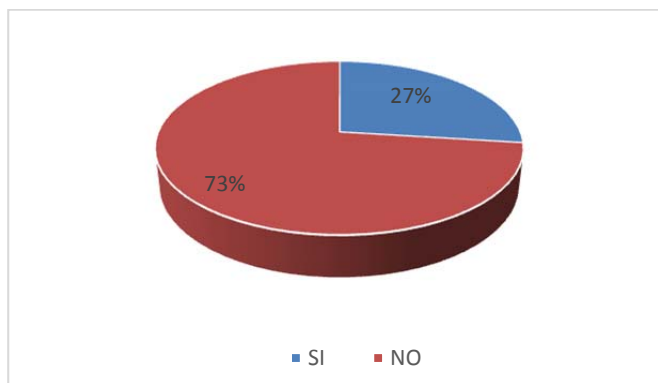
Ítem 21: Se siente abrumado

Tabla 21. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para se siente abrumado

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	3	27%
NO	8	73%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 21. Distribución de Porcentajes para se siente abrumado



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a se siente abrumado; un veintisiete por ciento (27%) expreso que, si se siente abrumado, en cambio un setenta y tres por ciento (73%) manifestó que no se siente abrumado; lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados no se siente abrumado.

El término "abrumado" se origina en el verbo "abrumar", que implica causar angustia, apesadumbramiento o abatimiento. Una persona que se encuentra en este estado experimenta una intensa sensación de agobio, agotamiento y opresión, a menudo resultado de diversas presiones, ya sean laborales, familiares o sociales. Este estado emocional no solo afecta el bienestar psicológico, sino que también puede manifestarse físicamente a través de síntomas como cefaleas, dolores musculares, hipertensión y taquicardia. La incapacidad para gestionar adecuadamente estas situaciones puede llevar a la persona a experimentar altos niveles de estrés, ansiedad o depresión. Según Lazarus y Folkman (1984), la forma en que una persona percibe y maneja el estrés es fundamental para su salud mental y física, subrayando la importancia de desarrollar estrategias efectivas para afrontar las demandas externas.

Para contrarrestar este caso es necesario evaluar al trabajador y remitirlo a talleres de reflexión y de relajación, para así combatir su estado de inquietud.

El tercer objetivo específico es valorar los efectos del estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita.

Variable: Efectos del estrés laboral

Indicador: Consecuencias

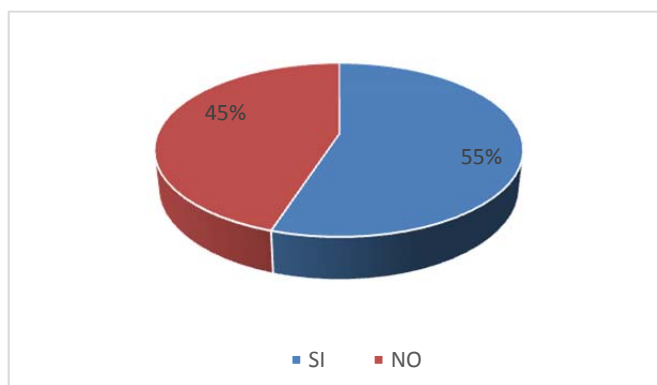
Ítem 22: Siente angustia

Tabla 22. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para siente angustia

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	6	55%
NO	5	45%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 22. Distribución de Porcentajes para siente angustia



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a siente angustia; un cincuenta y cinco por ciento (55%) expreso que, si se siente angustia, en cambio un cuarenta y cinco por ciento (45%) manifestó que no siente angustia; lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados si sienten angustia.

La ansiedad es una parte de la existencia humana, todas las personas sienten un grado moderado de la misma, siendo ésta una respuesta adaptativa. La característica más llamativa de la ansiedad es su carácter anticipatorio, es decir, posee la capacidad de prever o señalar el peligro o amenaza para el propio individuo, confiriéndole un valor funcional importante (Sandín y Chorot, 1995), la ansiedad alude a un estado de agitación e inquietud desagradable caracterizado por la anticipación del peligro, el predominio de síntomas psíquicos y la sensación de catástrofe o de peligro inminente, es decir, la combinación entre síntomas cognitivos y fisiológicos, manifestando una reacción de sobresalto, donde el individuo trata de buscar una solución al peligro, por lo que el fenómeno es percibido con total nitidez.

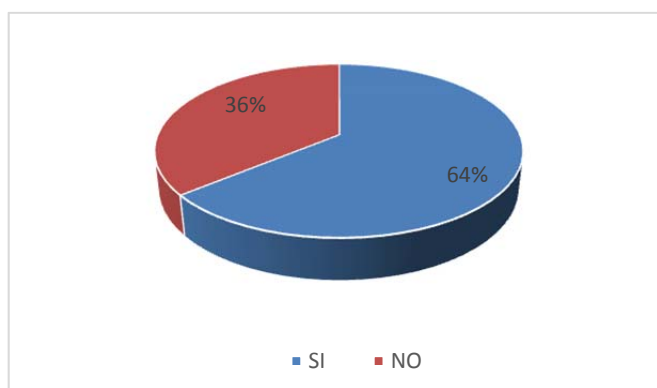
Ítem 23: Complicación para tomar decisiones

Tabla 23. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para complicación para tomar decisiones

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	7	64%
NO	4	36%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 23. Distribución de Porcentajes para complicación para tomar decisiones



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a complicación para tomar decisiones; un sesenta y cuatro por ciento (64%) expreso que, si siente complicación para tomar decisiones, en cambio un treinta y seis por ciento (36%) manifestó que no siente complicación para tomar decisiones; lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados si sienten complicación para tomar decisiones.

Con respecto a una definición de toma de decisiones se presenta el “Proceso mediante el cual los gerentes responden a las oportunidades y amenazas que se les presentan, analizando las opciones y tomando determinaciones, o decisiones, relacionadas con las metas y líneas de acción organizacionales” (Jones & George, 2009:25).

Se deben atender a las oportunidades que se presentan en el momento de tomar una decisión; para así canalizar situaciones abrumadoras.

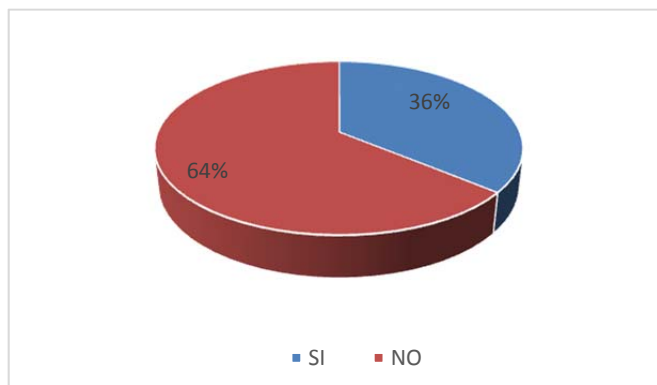
Ítem 24: Cansancio constante

Tabla 24. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para cansancio constante

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	4	36%
NO	7	64%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 24. Distribución de Porcentajes para cansancio constante



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a cansancio constante; un treinta y seis por ciento (36%) expreso que, si siente cansancio constante, en cambio un sesenta y cuatro por ciento (64%) manifestó que no siente cansancio constante; lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados no sienten cansancio constante.

La fatiga o el cansancio constante se manifiestan como una falta de energía y motivación, afectando significativamente la calidad de vida de una persona. Este estado puede ir acompañado de somnolencia y apatía, que se caracteriza por una indiferencia hacia lo que sucede a su alrededor. Aunque la fatiga puede ser una respuesta normal y necesaria al esfuerzo físico, al estrés emocional, al aburrimiento o a la privación del sueño, también puede ser un indicativo de problemas más profundos. Según Kabat-Zinn (1990), la fatiga crónica puede estar relacionada con la incapacidad del cuerpo para recuperarse adecuadamente de las tensiones diarias, lo que resalta la importancia de prestar atención a los signos de agotamiento y buscar estrategias para su manejo.

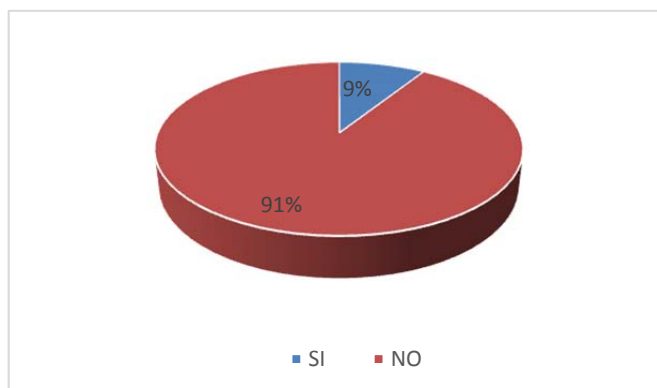
Ítem 25: Trastorno digestivo

Tabla 25. Distribución de Frecuencias y Porcentajes para trastorno digestivo

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	1	9%
NO	10	91%
TOTAL	11	100%

Fuente: Castillo (2024)

Gráfico N° 25. Distribución de Porcentajes para trastorno digestivo



Fuente: Castillo (2024)

Interpretación:

En relación a la distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a trastorno digestivo; un treinta y seis por ciento (9%) expreso que, si siente trastorno digestivo, en cambio un sesenta y cuatro por ciento (91%) manifestó que no siente trastorno digestivo; lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados no sienten trastorno digestivo.

Los trastornos funcionales digestivos constituyen un conjunto de afecciones que afectan la motilidad del aparato digestivo, impactando significativamente la calidad de vida de quienes los padecen. Estos trastornos son funcionales, lo que implica que no se encuentran causas orgánicas evidentes, lo que dificulta su diagnóstico y tratamiento, generando complicaciones en la relación entre el médico y el paciente. La alta prevalencia de estos trastornos en la población económicamente activa no solo repercute en la salud de los individuos, sino que también tiene consecuencias económicas considerables, incluyendo una reducción en el rendimiento laboral. Según Drossman (2006), los trastornos funcionales digestivos son una causa común de consulta médica y pueden llevar a un deterioro significativo en la calidad de vida, lo que subraya la necesidad de un enfoque integral en su manejo.

Es por ello, de suma importancia la revisión medico periódica entre los diferentes trabajadores, sobre todo si tienen un alta cargo con muchas responsabilidades y estos a su vez no saben canalizar sus angustia y se le ve reflejada como una enfermedad en el organismo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La presente investigación sobre el estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita ofrece una visión detallada sobre cómo este fenómeno afecta a los líderes educativos. Al evaluar los efectos del estrés laboral, se identificaron factores influyentes como la sobrecarga de trabajo, la presión para cumplir metas y la falta de apoyo institucional. Los resultados mostraron altos niveles de estrés, que impactan negativamente en el bienestar físico y mental de los directivos, así como en su desempeño laboral.

Para el primer objetivo determinar los factores que influyen estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita, el estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UC Campus La Morita está influenciado por una variedad de factores que abarcan aspectos organizacionales, personales y del entorno laboral. Entre los principales estresores se encuentran la sobrecarga de trabajo, roles mal definidos y falta de apoyo institucional, entre las demandas laborales. Estos factores generan un impacto significativo en la salud física y emocional de los directivos, así como en su desempeño profesional.

Además, el entorno universitario presenta características intrínsecas que incrementan los niveles de estrés, como las altas exigencias académicas y administrativas, la presión por cumplir metas institucionales y la falta de recursos adecuados. Estas condiciones no solo afectan a los individuos, sino también a la productividad y competitividad de la organización. Es acá donde se reflejan los diferentes tipos de niveles de estrés en los diferentes

trabajadores; para los cuales se deben alcanzar metas mensuales establecidas previamente.

En el segundo objetivo Identificar los niveles de estrés laboral presentes en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita, la identificación de los niveles de estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UC Campus La Morita revela la presencia de factores significativos que afectan tanto al bienestar individual como al desempeño organizacional. Los resultados sugieren que los niveles de estrés varían dependiendo de las condiciones laborales, los factores psicosociales y las demandas del entorno, lo que evidencia una problemática que requiere atención prioritaria.

El análisis permitió observar que el estrés laboral en este grupo directivo está influenciado por cargas excesivas de trabajo, conflictos organizacionales, falta de recursos adecuados y desafíos en la conciliación entre vida laboral y personal.

Para el tercer objetivo Valorar los efectos del estrés laboral en el personal directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Campus La Morita, en el cual permite identificar que el nivel de estrés presentado por esfuerzo laboral es medio ya que se caracteriza por una sensación de estrés que puede afectar parcialmente el rendimiento y la salud, requiriendo estrategias de manejo. Para lo cual se percibe que este nivel de estrés presenta agotamiento emocional, disminución del compromiso laboral, reducción de la productividad y, en algunos casos, problemas de salud crónicos.

Además, estos efectos no solo afectan a los individuos, sino que también repercuten en la eficiencia organizacional. La sobrecarga de trabajo, los conflictos organizativos y la falta de recursos adecuados son factores que intensifican estos impactos negativos.

Recomendaciones

En base a las conclusiones emanadas de la recolección de datos del instrumento aplicado a los directores de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la Universidad de Carabobo Campus la Morita, se realizan las siguientes recomendaciones:

- ✓ Iniciar programas de prevención de cuanto a salud laboral.
- ✓ Organizar talleres con la finalidad de concientización en relación a los diferentes factores de riesgos en relación al estrés laboral, para así promover actividades de descanso para tener un rendimiento laboral satisfactorio.
- ✓ Establecer metas realistas y alcanzables, aceptar los cambios como oportunidades y aprender a practicar la paciencia.
- ✓ Prestar atención al reconocimiento, las relaciones personales, sensibilidad a los problemas personales de sus trabajadores, favoreciendo el contacto entre ellos.
- ✓ Propiciar un ambiente laboral armonioso para fomentar entre el capital humano la observancia de las actitudes de hacia el trabajo favorables.
- ✓ Reconocer que motiva a los trabajadores para ejecutar comportamientos derivados de los valores.

- ✓ Diseñar programas que permita al personal directivo un alcance en su desarrollo personal y profesional para así obtener una actitud favorable hacia las instituciones.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, José (2011). Aprender a liberar la presión. Gestión del Estrés: Cómo entenderlo, cómo controlarlo y cómo sacarle provecho. Libro en línea. Disponible: <http://books.google.co.ve/books?id=gl->
- Ardila, R. (2007). La concentración en la etapa escolar. Roma: Editorial Boneti-Edición Telni.
- Arias, F. (2004). El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica. (4ª. ed.) Caracas: Episteme.
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Quinta edición. Caracas. Editorial Epísteme
- Balestrini A., M. (2006) Cómo se elabora el proyecto de investigación (7a. e.). Caracas, Venezuela: Consultores Asociados.
- Barlow, Janelle (2000). Gestión del Estrés Como vencer los obstáculos y mejorar su actitud y calidad de vida.
- Bazualdo, E., (2018); “Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2018”, trabajo de grado para Optar al Grado Académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado. Ubicada en Chiclayo-Perú.
- Brown, M., & Benson, J. (2005). Managing to Overload? Group & Organization Management, 30(1), 99-124. Retrieved from <https://scihub.tw/10.1177/1059601104269117>
- Brunet, L. (1987), “El clima de trabajo en las organizaciones”. Editorial Trillas, México.
- Carayon, P.; Smith, M. J.; Haims, M. C. “Work organization, job stress, and work-related musculoskeletal disorders” en Human Factors, 1999. Vol. 41.
- Carrillo, S. (2020), “Factores de Estrés en el Desempeño Laboral en Educación Primaria”, artículo publicado en la Revista Especializada en

- Educación “Encuentro Educativo”, de la Universidad de Zulia - Facultad de Humanidades y educación Centro de Documento e Investigación Pedagógica, Maracaibo - Venezuela.
- Chiavenato, I, (2009). Gestión del Talento Humano Tercera Edición. El capital humano de las organizaciones.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos, 8va edición, México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I., (2002). Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones: Novena Edición. México: MC GRAW HILL
- Chiavenato, Idalberto (2002). Gestión del Talento Humano. Editorial McGraw Hill. Bogotá.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999).Gaceta Oficial, extraordinaria 36.870, Diciembre 30.
- Cooper, Gary y Straw, Alison (2002). Como controlar eficazmente el estrés. Editorial gestión 2000. España.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). Comportamiento humano en el trabajo Décima Primera Edición. P-11. Editorial Mc Graw Hill.
- Enciclopedia Concepto. <https://concepto.de/tolerancia/#ixzz8cTcqaJW8>
- Escobar R., (2019); “Estrés Y Satisfacción Laboral En Acompañantes Técnicos En La Unidad Territorial Junín Del Programa Nacional Cuna Mas 2018”; trabajo de grado para Optar al Grado Académico de Magister en Ciencias De La Salud, Mención Administración y Gerencia en Servicios de Salud, de la Universidad Nacional De Huancavelica, Escuela De Posgrado, Facultad De Enfermería, Unidad De Posgrado, Huancavelica – Perú.
- Esquivas, A. (1992). Desarrollando la educación emocional. Blog. <https://antonioesquivias.wordpress.com/2015/05/11/la->

[desvalorizacion/#:~:text=Desvalorizar%20es%20un%20modo%20de,dirigirse%20a%20satisfacer%20su%20necesidad.](#)

Feldman, Robert (2006). Psicología con aplicaciones en países de habla hispana. Editorial McGraw Hill. México.

García y Hoyo, (2002). LA CARGA MENTAL DE TRABAJO. Servicio de Ediciones y Publicaciones. INSHT Madrid.
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>

Harter, J., Schmidt, F. & Hayes, T. (2002). Bussines unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and bussines outcomes a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 268-279. APA PsycNet for institutions (2002) by the American Psychological Association.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. (4a. ed.) México: McGraw-Hill Interamericana, S. A.

Hurtado, A. (2008) Consejo Académico, Proyecto Formativo, Diciembre

Joao, O.P. (2009). Diccionario Pedagógico. San Salvador: Centro de Investigación Educativa, Colegio García Flamenco.

Jones, G. y George, J. (2009). Administración Contemporánea. México: McGraw-Hill.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. 38.236 (Extraordinaria) julio 26, 2005.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. (2012). Publicada en Gaceta Oficial N° 6076 Extraordinario, del 7 de mayo de 2.012, bajo Decreto N° 8938.

Masson, V. (2009) Las Organizaciones. Recuperado el 05 de enero de 2013, de [Objetivos organizacionales. Visión y misión:](#)

<http://www.emagister.com/cursolas-organizaciones/objetivos-organizacionalesvision-mision>.

- Méndez, C. (1988). Metodología: Guía para elaborar diseños de investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas. Bogotá: McGraw-Hill.
- Mikhail, A. (1981), A psychophysiological conception, Journal of human estres.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1979). Disponible: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/.../wcms_087694.pdf. [Consulta: 2016, Febrero 02].
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo: Estrés Laboral. Ginebra: LABADMIN/OSH.
- Ortega Villalobos Joel (1999), Estrés y trabajo, en Medspain, Revista de Medicina y Salud en Internet, No.3
- Ovejero, Anastasio (2006). Psicología del Trabajo en un Mundo Globalizado. Como hacer frente al mobbing y al estrés laboral. Editorial Biblioteca Nueva, S.L., Madrid.
- Parella S y Martins F 2006. Metodología de la investigación cuantitativa. 2da edición. Caracas. FEDEUPEL
- Peiro, J. (2001). Estrés Laboral. Una perspectiva individual y colectiva. Prevención, trabajo y salud. Revista del instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Perdomo, J., (2018); "Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción laboral del Personal Administrativo en la Empresa Waryna C.A.", trabajo de grado al cual opto al grado de Magister Scientiarum en Administración Mención Gerencia General de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora", Barinas - Venezuela.

- Rodríguez, Juan (2012). Conferencia Internacional de la ORP (Occupational Risk Prevention). Estrategias de prevención e intervención en el estrés laboral. Reporte en línea. Disponible: <http://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2012/estrategias-prevencion-intervencion-en-estres-laboral>.
- Ruiz, E., Salazar, J., Valdivia. M., y Huerta, I., (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Revista Academia & Negocios* Vol. 9 (2) 2023 pp. 169- 182. <file:///C:/Users/soporte/Desktop/10456-Article%20Text-27647-1-10-20230724.pdf>
- Sandín, B. & Chorot, P. (1995). Concepto y categorización de los trastornos de ansiedad. In A. B. Belloch, B. Sandín & F. Ramos (Eds.), *Manual de psicopatología* (Vol. 2 pp.53-80). Madrid: McGraw-Hill.
- Tamayo, M, (2005) Metodología formal de la investigación científica. México: editorial Lima
- Universidad Nacional Abierta - UNA (1992). Técnica de documentación e Investigación I. Estudios Generales I. Caracas – Venezuela.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
 MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y
 RELACIONES LABORALES
 CAMPUS LA MORITA



CUESTIONARIO

Estimado Colaborador: Inicialmente un saludo y el agradecimiento por tomar parte de su tiempo en responder el presente cuestionario, que posee como finalidad recolectar datos para el desarrollo del Trabajo Especial de Grado que lleva por título: **ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES UC CAMPUS LA MORITA**. Sus Respuestas son confidenciales y de carácter anónimo.

Instrucciones: A continuación, encontrará algunos ítems. Lea cada ítem y marque con una equis (X) la opción. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Las opciones son las siguientes:

SI NO

N°	Descripción	Alternativas	
		Si	No
Variable: Factores del Estrés			
01	Siente sobre carga de trabajo		
02	Presenta desgaste de energía		
03	Se esfuerza físicamente		
04	Su esfuerzo es mental		
05	Siente deterioro de la salud mental		
06	Logra alcanzar las metas establecidas		
07	Siente agotamiento por exigencias laborales		
08	Desvaloriza su propio trabajo		
09	Inquietud e incertidumbre por cumplir con las obligaciones		
10	Poca tolerancia frente a situaciones que el hacen dudar de sus desempeño		
11	Siente desajuste en su salud psicológica		
12	Evita ciertas situaciones por la angustia que le genera		
Variable: Niveles del Estrés			
13	Siente alta exigencia laboral		
14	Su salud física ha presentado malestar por el estrés		

15	Presión por entrega de logros de metas		
16	Se estresa varias veces al mes		
17	Se apresuras por cumplir con los compromisos		
18	Sientes mal humor o irritabilidad		
19	Siente que no encuentra alguna salida a algún inconveniente		
20	Falta de energía y concentración		
21	Se siente abrumado		
Variable: Efectos del Estrés			
22	Siente angustia		
23	Complicación para tomar decisiones		
24	Cansancio constante		
25	Trastorno digestivo		

CARTAS DE VALIDACION



Universidad de Carabobo
 Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
 Dirección de Postgrado
 Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
 Campus La Morita



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Quien suscribe, Mari Luz Díaz Buiceno titular de la
 Cédula de Identidad N° V-, 14214305 Profesión:
Contador Público mediante la presente se hace constar que las

Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos del Trabajo de grados Titulado:
**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE
 CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES UC CAMPUS LA MORITA**, realizado
 por: Oscar Giovanni Castillo Cardenas ; titular de la Cédula de Identidad N° V-
 16.876.061 aspirante al Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones
 Laborales reúnen los requisitos suficientes, necesarios para ser válidos y son aptos para
 alcanzar los objetivos que se plantean en la investigación.

Atentamente;

Mari Luz Díaz B

Firma:

CIV- 14214305



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
Campus La Morita



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Quien suscribe, Ahyzquel Gaviria P. titular de la
Cédula de Identidad N° V-, 10543133 Profesión:
Code RRTI - Abogado. mediante la presente se hace constar que las
Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos del Trabajo de grados Titulado:
**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES UC CAMPUS LA MORITA**, realizado
por: Oscar Giovanni Castillo Cardenas ; titular de la Cédula de Identidad N° V-
16.876.061 aspirante al Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones
Laborales reúnen los requisitos suficientes, necesarios para ser válidos y son aptos para
alcanzar los objetivos que se plantean en la investigación.

Atentamente;

Firma:

CIV.

Ahyzquel Gaviria P.
10543133.



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
Campus La Morita



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Quien suscribe, José Alberto Noguera Olivares titular de la Cédula de Identidad N° V-, 17613-464 Profesión: Docente mediante la presente se hace constar que las Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos del Trabajo de grados Titulado: **ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES UC CAMPUS LA MORITA**, realizado por: Oscar Giovanni Castillo Cardenas ; titular de la Cédula de Identidad N° V- 16.876.061 aspirante al Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales reúnen los requisitos suficientes, necesarios para ser válidos y son aptos para alcanzar los objetivos que se plantean en la investigación.

Atentamente;

Firma: José Noguera
CIV- V-17613464

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD

