

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"PRINCIPALES FACTORES DE ESTRÉS EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE DIFERENTES
PUESTOS QUE ESTUDIAN Y TIENEN HIJOS EN EDAD ESCOLAR."**

TESIS DE GRADO

MARÍA ALEJANDRA LIMATÚ FALLA

CARNET 12547-11

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, MARZO DE 2016
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"PRINCIPALES FACTORES DE ESTRÉS EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE DIFERENTES
PUESTOS QUE ESTUDIAN Y TIENEN HIJOS EN EDAD ESCOLAR."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

MARÍA ALEJANDRA LIMATÚ FALLA

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, MARZO DE 2016
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. ESTUARDO VLADIMIR VALDEZ BONILLA

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

DR. FIDELIO GUADALUPE SWANA WONG

Guatemala, 30 de noviembre de 2015

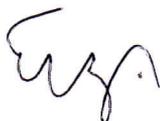
Señores
Consejo de Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Presente.

Señores Consejo de Facultad de Humanidades:

Por este medio me permito informarle que he revisado el proyecto de tesis titulado: **“Principales factores de estrés en un grupo de trabajadores de diferentes puestos que estudian y tienen hijos en edad escolar”**, elaborado por la alumna **María Alejandra Limatú Falla** de la Licenciatura en Psicología Industrial Organizacional, quien se identifica con carné 12547-11.

Considero que el estudio en mención cumple con los requisitos establecidos por la Facultad de Humanidades, por lo que solicito su autorización para la revisión final del mismo.

Agradeciendo su atención,



MA. Estuardo Valdez Bonilla
Código 2047



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MARÍA ALEJANDRA LIMATÚ FALLA, Carnet 12547-11 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05674-2016 de fecha 30 de marzo de 2016, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"PRINCIPALES FACTORES DE ESTRÉS EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE DIFERENTES PUESTOS QUE ESTUDIAN Y TIENEN HIJOS EN EDAD ESCOLAR."

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 30 días del mes de marzo del año 2016.



Irene Ruiz Godoy

**MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar**

ACTO QUE DEDICO

A Dios

Por su amor y permitirme llegar a este momento en mi vida.

Mi Madre

Sonia, mi ídolo y ejemplo a seguir; por haberme dado la vida, por todos los consejos y regaños dados. Por sus muestras infinitas de amor y por enseñarme que el cielo es el límite. Que todo lo que uno sueña lo puede lograr con dedicación y esfuerzo.

Mi Hermano

Jorge, por apoyarme siempre y alentarme a cumplir mis sueños y metas, que con la ayuda de Dios todo es posible.

Mis Abuelos

Alfonso, quien hoy me cuida desde el cielo, pero quien me enseñó a hacer todo lo que me proponga en la vida. Elvira, por todos sus consejos y bendiciones, por siempre encargarme al Señor.

Índice

Resumen

I. Introducción.....	1
II. Planteamiento del problema.....	54
2.1 Objetivo general.....	56
2.2 Objetivos específicos.....	56
2.3 Elemento de estudio.....	57
2.4 Definición de elemento de estudio.....	57
2.5 Alcances y límites.....	58
2.6 Aporte.....	59
III. Método.....	61
3.1 Sujetos.....	61
3.2 Instrumento.....	65
3.3 Procedimiento.....	66
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística.....	68
IV. Presentación de resultados.....	69
V. Discusión de los resultados.....	76
VI. Conclusiones.....	85
VII. Recomendaciones.....	87
VIII. Referencias.....	89
Anexos.....	99

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo identificar cuáles son los principales factores de estrés que se produce en un grupo de trabajadores de diferentes puestos que estudian y tienen hijos en edad escolar. Se hizo este estudio en una empresa dedicada a la producción y venta de gases médicos e industriales, contando con una extensa división comercial de equipos, herramientas y maquinaria para la industria. El estudio es de tipo descriptivo, se utilizó una muestra de 30 sujetos, entre las edades de 18 a 50 años de edad con hijos, a quienes se les aplicó un cuestionario de auto aplicación diseñado para dicha investigación.

Los resultados mostraron que hay una media de 75.19 %, lo que significa que hay un considerable nivel de estrés, así como que el factor que genera un mayor nivel de estrés a los trabajadores es el factor económico con un 80.69.

Se concluyó que para convivir con el estrés en la vida de los trabajadores que estudian y tienen hijos en edad escolar es importante establecer estrategias para encontrar el balance tanto a nivel económico como familiar, escolar, laborar y social, para esto se recomienda realizar un estudio más exhaustivo sobre el nivel de estrés y llevar a cabo la propuesta para disminuir el nivel de estrés presentada en el anexo III de dicho estudio.

Introducción

En el mundo actual las personas se encuentran en constantes cambios, es por ello que en muchas ocasiones enfrentan situaciones difíciles o complicadas, dichas situaciones generan efectos negativos para la salud de la persona. Uno de los problemas que más se da a conocer en la actualidad y en la juventud precisamente es el estrés.

El estrés puede ser descrito como una reacción que se presenta ante un estímulo, este tipo de reacción es normal en cualquier persona. Se presenta constantemente en momentos de bastante ansiedad o incertidumbre, que en ocasiones advierte sobre el peligro al que está expuesta una persona y varias veces la ansiedad es necesaria para la supervivencia ya que sirve de mecanismo de defensa para huir de alguna situación de peligro y para que las personas puedan sobresalir en los diferentes momentos.

El inconveniente es cuando éste se convierte en un trastorno que afecta la vida cotidiana de las personas y trae consigo repercusiones negativas a nivel físico, social, laboral, y psicológico.

Además del trabajo, el contar con otras responsabilidades personales y familiares también contribuye a que los niveles de estrés en una persona se incrementen.

El hecho de estar casado, tener hijos y estudiar, todo esto combinado con el trabajo puede ser una tarea difícil que afecte no solo el desempeño laboral sino también el personal, social, familiar y psicológico.

Es por ello que este estudio tiene por objetivo establecer los principales factores de estrés que afectan a los trabajadores que estudian y tienen hijos en edad escolar.

En la actualidad un gran número de personas son víctimas del estrés laboral que se vive a diario en el país y en el mundo, y como estos afectan casi todos los ámbitos de la vida cotidiana como lo que son el ambiente laboral, económico, familiar, educativo o escolar, social, entre otros; pero es más interesante saber cómo estos estresores pueden afectar tantos ámbitos a la vez y más aún cuando la persona trabaja, estudia y tiene hijos, sobre todo en edad escolar cuando es más delicado el trato, las tareas, los cuidados, las responsabilidades y de por si los niños requieren más cuidados ya que todavía no son completamente independientes.

Los estudios relacionados con el estrés laboral son cada vez más frecuentes en la sociedad, adquiriendo una gran importancia y éstos han dejado información y datos relevantes para el presente trabajo de investigación. En Guatemala se han encontrado trabajos tales como:

Menciona Huertas (2006), pretendió probar con su investigación la efectividad de la Relajación Progresiva en profesionales sometidos al estrés. La población objetivo fueron 30 profesionales universitarios ubicados en una corporación de empresas nacionales dedicadas a la exportación de flores, trabajando en relación de dependencia, comprendidos entre las edades de 25 a 45 años, tanto de género masculino como femenino distribuidos así: 3 mujeres y 27 hombres. Ellos fueron sometidos a la prueba STAI82 y a un cuestionario de 19 preguntas cerradas, estructurada de dos series, una en que investiga estrés emocional y la segunda que investiga el estrés físico. Posteriormente asistieron a las 10 sesiones de la técnica de Relajación Progresiva. Después de la última sesión, se procedió a aplicar de nuevo la prueba STAI 82 y el cuestionario. Se utilizó el diseño “antes y después” con un solo grupo en un grupo experimental, y no se utilizó ninguna fórmula estadística para determinar el número de sujetos de estudio debido a su número reducido. Para la tabulación, análisis y presentación de los resultados utilizaron como medidas estadísticas el promedio simple, la media aritmética y percentiles. Concluyó que los altos ejecutivos de mandos medios evaluados, tienen sobre si mucha responsabilidad en cuanto a presentación de resultados dentro de la empresa, lo cual provoca que experimenten sintomatología física y emocional de estrés, siendo los síntomas con una incidencia más alta: insomnio, cansancio excesivo, falta de apetito, dificultad de comunicación con jefes, subalternos y falta de concentración. Después de aplicada la técnica de relajación progresiva, observó un cambio significativo en los niveles de la sintomatología antes mencionada y al evaluar de nuevo las escalas de ansiedad, se

obtuvo como resultado la disminución en la escala de Ansiedad Rasgo; lo que se traduce en una importante disminución de los mismos.

Por su parte, Cruz (2007), que realizó un estudio descriptivo, con el objetivo de determinar los factores de estrés laboral que presentan los trabajadores del área operativa de una empresa de servicios. El estudio se realizó con 71 empleados de sexo masculino, debido a que en esta área no labora personal femenino, comprendidos entre las edades de 18 a 65 años. El instrumento utilizado fue el Test de Escalas de Apreciación del Estrés (EAE) de J.L. Fernández Seara y M. Mielgo Robles, de las cuatro escalas que lo conforman únicamente se utilizaron la Escala General de Estrés (Escala G) y la Escala Socio- Laboral (Escala S); en cuanto a la metodología estadística, se utilizó la media aritmética como estadístico de tendencia central y se utilizó estadística inferencial, específicamente el análisis de varianza (ANOVA). Al final del estudio se concluyó que varían los factores que producen estrés a los empleados pero los que más alto porcentaje obtuvieron fueron: la inseguridad ciudadana, cambio de horario de trabajo, estudio y/o futuro de mis hijos o familiar cercano, enfermedad de un ser querido, dificultades en el lugar donde vivo, preocupación por la puntualidad, baja remuneración o disminución de ingresos, ritmo de trabajo, llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas, sobrecarga de tareas y funciones laborales, coincidentemente tres factores que aparecen enunciados en las dos Escalas (G y S) tuvieron también porcentajes altos y son: deudas, préstamos e hipotecas, problemas económicos propios o familiares, alza constante del costo de vida. Por lo que se recomendó un programa para el manejo adecuado de estrés laboral dirigido al personal operativo,

para que la empresa lo implemente e incorpore otras actividades para el bienestar del empleado, así como para mejorar la productividad de la empresa.

También Palacios (2011), elaboró un estudio de tipo descriptivo donde presenta una investigación para establecer el grado de estrés laboral que presentan las madres solteras trabajadoras entre 20 y 40 años, que laboran para una cadena nacional de supermercados. La población de estudio fue conformada por mujeres, madres solteras con un nivel de escolaridad vario, con edades comprendidas entre 20 a 40 años de edad, las cuales laboren en una cadena de supermercados ubicada dentro del perímetro de la ciudad capital. Para evaluar el estrés laboral se utilizó: el modelo Demanda- Control de Karasek, el cual distingue, las exigencias o demandas, de carácter psicosocial y, por otro lado, el control, entendido como el conjunto de recursos que el trabajador tiene para hacer frente a esas demandas. Con base en los resultados obtenidos en este estudio, se estableció que el grado de estrés laboral, que presentan las madres solteras trabajadoras de entre 20 y 40 años, que laboran para una cadena nacional de supermercados, es de carácter moderado. Según los resultados se recomendó que las madres trabajadoras que presenten alguna afección de tipo física, tomen en cuenta que éstas no son necesariamente originadas en el lugar de trabajo y que deberán en la manera de lo posible en el futuro, lograr identificar con la mayor precisión los causales particulares propios de cada caso, buscando actuar sobre ellos, para eliminarlos o por lo menos abatirlos al máximo.

Por su parte, Herrera (2012), realizó una investigación de tipo descriptiva que tuvo como objetivo determinar la influencia que tiene el estrés en el desempeño del trabajador, según su edad, en el área de ventas de una embotelladora de bebidas carbonatadas. La investigación se realizó con la totalidad de la población del departamento de ventas, la cual está conformada por 34 personas de sexo masculino, con edades comprendidas entre 23 y 65 años. Las personas fueron evaluadas, con el test EAE, el cual midió el nivel de estrés, específicamente en el área socio-laboral, asimismo se evaluó el desempeño por medio de un cuestionario basado en la escala de Likert. Para la tabulación de los datos, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, para medir la relación entre variables. Los resultados demostraron que no existe relación entre el estrés y el desempeño, como tampoco hay relación de estas dos variables con la edad, por lo que se concluyó que pueden existir otros factores que se relacionen directamente con el desempeño laboral, es por eso que se recomendó profundizar el estudio, de manera que se tomen en cuenta otros factores que intervengan con el desempeño del trabajador aparte del estrés, por ejemplo: la comunicación, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, entre otros.

Por otro lado, Cruz (2013), realizó un estudio de tipo descriptivo con el fin de determinar los principales factores de estrés en padres jóvenes adultos que estudian y laboran al mismo tiempo. Los sujetos que participaron en el estudio fueron 25 jóvenes adultos comprendidos entre las edades de 20 y 35 años, de ambos géneros, de todas las facultades de la Universidad Rafael Landívar a quienes se les aplicó un cuestionario de auto aplicación diseñado propiamente para esta investigación, el cual consta de 20

indicadores. La metodología estadística que se utilizó fueron las medidas de tendencia central, además de la desviación y estadística inferencial. Los resultados mostraron que los padres jóvenes adultos manifiestan mayor estrés en cuanto a la enfermedad de un familiar, no poder dedicarles tiempo a sus hijos, que algún miembro de la familia sufra un accidente, el terminar los estudios en el tiempo establecido y no tener tiempo libre. Se concluyó que las personas no mostraron diferencia estadísticamente significativa entre el área laboral y educativa. Siendo el factor familiar lo que más les produce estrés.

Por último, Boy (2014), presentó como objetivo de su investigación determinar los niveles de estrés laboral en los Bomberos Voluntarios de la XI Compañía de Retalhuleu. La investigación de tipo descriptiva, se realizó con la totalidad de la población de la escuadra permanente de la institución, la cual está conformada por 12 bomberos, los cuales forman parte de la escuadra A, B y cabineros con turnos de 24 horas. Para llevar a cabo la investigación se evaluó a los sujetos de estudio con el Cuestionario de Evaluación del Estrés Laboral en bomberos, el cual está constituido por 5 factores que brindan información sobre la manifestación del estrés laboral, mediante enunciados basados en las funciones diarias que realizan los bomberos y las cuales pueden ser agentes desencadenantes de estrés, dichos enunciados se clasifican en las siguientes áreas: estilo de liderazgo y mando, características de la tarea, comunicación y trabajo en equipo, protección y seguridad y agentes externos. Los resultados demostraron que en un 50% del cuerpo de Bomberos Voluntarios existe un nivel medio de estrés laboral, en el 42% un nivel bajo y solo en un 8% de los sujetos

se manifestó un nivel alto de estrés laboral. Debido a la levedad del nivel de estrés laboral en los Bomberos Voluntarios de la XI Compañía de Retalhuleu se recomienda implementar técnicas de afrontamiento y reducción del estrés para que la incidencia del mismo no llegue a niveles más altos. Así mismo profundizar el estudio tomando en cuenta a la escuadra voluntaria de la institución para comprobar si los niveles de estrés laboral se manifiestan en ellos de igual manera que en la escuadra permanente o si sufren alguna variación.

En el ámbito internacional se pueden mencionar las siguientes investigaciones relacionadas con el tema de estrés laboral:

En primer lugar, Hernández (2004), realizó una investigación sobre el estrés en el trabajo con un enfoque sico-administrativo, en donde efectuó un primer acercamiento al análisis y evaluación del estrés en los trabajos en conjunto de organizaciones públicas y privados en Xalapa, México, con la finalidad de determinar los estresores de más impacto del personal que labora en ellas. El instrumento utilizado fue la encuesta desarrollada por Ivancevich y Matteson, la cual comprende estresores organizacionales, grupales e individuales. Se concluyó que los factores que provocan estrés pueden ser aspectos organizacionales o personales pero que en las organizaciones de Xalapa, México el estrés en el trabajo todavía no se convierte en una situación problemática, ya que los resultados tanto del estrés total como el de los estresores organizacionales indican un nivel bajo y que únicamente los individuales corresponde a la categoría del nivel medio, en los que sobresalen, en orden de

importancia: el desarrollo de la carrera, la sobrecarga cualitativa, la sobrecarga cuantitativa, la responsabilidad de otras personas, ambigüedad de rol, la tecnología, la estructura, el conflicto de rol, el clima organizacional y la influencia del líder. El investigador recomendó realizar diagnósticos oportunos de estresores y luego tomar las medidas pertinentes para eliminar o minimizarlos estresores a nivel organizacional, grupal e individual.

Por otro lado Trujillo y García (2007), realizaron un estudio descriptivo evaluativo en Colombia, con el objetivo de determinar el impacto del estrés laboral en la Institución Financiera FAVI de la Universidad Tecnológica de Pereira. Utilizaron una muestra de 8 personas, siendo éstas el total de empleados de la Cooperativa FAVI UTP. Para la recolección de información se utilizaron dos técnicas: una encuesta (Factores de Riesgos Psicosociales y cuestionario de MC LEAN) y reuniones de sensibilización. Concluyendo que el estrés es uno de los causantes directos e indirectos de las enfermedades coronarias, pulmonares, cirrosis, suicidio, accidentes y del malestar interior como desasosiego, amargura, ansiedad, nerviosismo, entre otros.

Recomendando que como ya es parte de nuestra vida, se debe aprender a enfrentarlo y controlarlo.

También Miranda (2008), en Venezuela, realizó una investigación tipo descriptivo con el objeto de establecer los niveles de estrés laboral del personal que labora en el

servicio de bioanálisis del Hospital “Dr. Domingo Luciani”. La población del estudio estuvo conformada por 72 trabajadores con diferentes niveles de estudio, funciones y responsabilidades. Se les aplicó a los sujetos del estudio un Cuestionario para Estrés Laboral diseñado por la investigadora, el cual se tipificó por la metodología de pruebas paralelas, se obtuvieron coeficiente de correlación promedio de 0.865964 para la validez y de 0.75 para la confiabilidad de la prueba. Los resultados obtenidos arrojaron que el 62% del personal del estudio presentó un nivel bajo de estrés laboral, el 34% un nivel medio y un 4% un nivel alto; además, se encontró una predominancia de los síntomas psicológicos sobre los síntomas físicos. Los resultados mostraron que los grupos más susceptibles a sufrir estrés laboral fueron los auxiliares y receptores de laboratorio, debido a la gran cantidad de tareas que les asignan. Recomendando la realización de estudios longitudinales para comprender cuál es el comportamiento del estrés laboral en el servicio en estudio a través del tiempo, sus factores predictores y las consecuencias tanto para el individuo como para el servicio.

Por otro lado, Mercado y Salfago (2008), en su investigación describen las principales causas de estrés laboral y sus manifestaciones, en ejecutivos mexicanos, y plantean una propuesta de control y mejoramiento basada en un enfoque de desarrollo organizacional. Este trabajo se centró en el estudio de los altos directivos de medianas y grandes empresas mexicanas ubicadas en el centro del país, el tamaño de la muestra fue de 41 ejecutivos. El autor utilizó como instrumento de medición, el indicador de presión de trabajo (IPT), para la identificación de los factores causales del estrés y sus manifestaciones. Encontraron la presencia de niveles altos de presión, a través de una

alta demanda de carga de trabajo; a la que le siguió, de manera predominante, la falta de reconocimiento, y el rol gerencial. Del mismo modo, también identificó como moderadores del estrés, la utilización del control en la toma de decisiones, la influencia personal, el enfoque en el problema, y la separación vida-trabajo. Llegaron a la conclusión de que esta situación no presenta una correlación significativa con las manifestaciones en la salud de estos ejecutivos. Esto permitió generar propuestas con base en los datos recolectados, en relación a que, el manejo del estrés no es responsabilidad exclusiva del mismo ejecutivo, sino también de la organización, en la medida en que la misma organización es un factor causal del estrés laboral, y al mismo tiempo, ésta se ve afectada con una disminución de la producción. En tanto que, un ejecutivo debe contar con una eficiente habilidad en el manejo de la información, para mejorar sus relaciones interpersonales y tener una capacidad de comunicación, como base para el desarrollo humano, tanto del trabajador como con sus compañeros, y estos autores, es la forma de afrontar las situaciones estresantes lo que les permite disminuir el riesgo, de la presencia de efectos negativos, sobre su salud. Sin embargo, en este estudio no se describe la metodología sobre las estrategias de prevención, ni especifican los procedimientos para lograr el control del estrés laboral.

Por otro lado, Sánchez (2011), realizó un estudio en la ciudad de San Lorenzo- Santa Fe, Argentina, el cual tenía como objetivo identificar la relación entre el estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológicos en trabajadores de una industria cerealera. La investigación tiene un diseño correlacional. Los participantes seleccionados fueron 64 trabajadores hombres y mujeres que respondieron a los tres

cuestionarios administrados. Se utilizó para evaluar el estrés laboral un cuestionario que evalúa situaciones que puedan resultar estresantes en el trabajo y sus vínculos con la empresa, jefes y compañeros. Otro es el cuestionario de J.M Peiró y J.L Meliá, que va a indagar sobre los distintos aspectos del trabajo que producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Y el último es el BIEPS-A de M. Casullo que evalúa el bienestar psicológico en adultos, tiene por objetivo la evaluación psicológica individual. Se obtuvo como resultado que existe algún grado de estrés en los trabajadores, los estresores frecuentes son falta de justicia organizacional, dificultades interpersonales y sobrecarga laboral; se encuentran insatisfechos con la igualdad y justicia del trato de la empresa y las negociaciones sobre los aspectos laborales; se encuentran bajos sus proyectos y metas sobre la vida y su autonomía para tomar decisiones independientes.

Por último, Oramas (2013), realizó un estudio descriptivo, con un diseño transversal en La Habana, Cuba, con el objetivo de detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout en personal docente cubano de enseñanza primaria. Se contó con una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias, se utilizó el Inventario de estrés para maestros, la Escala Sintomática de Estrés y el Inventario de Burnout de Maslach. El estudio, reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del burnout en 67.5%. El volumen de trabajo devino el estresor con más frecuencia identificado. El agotamiento emocional fue la dimensión del burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%. Se constató una relación directa entre la edad y el estrés laboral, e inversa con el burnout, también diferencias entre provincias y entre escuelas. El burnout en los docentes masculinos se

manifestó diferente según los años de experiencia en la docencia. Se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés (que denominamos “tríada del desgaste”), como consecuencia de un ciclo de pérdida de recursos, que integra el burnout al proceso del estrés laboral; y una relativa independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad. La presencia del estrés laboral y el burnout en elevada magnitud en los docentes del estudio revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que reviertan esta realidad y la prevengan en el futuro.

Las investigaciones que se mencionan permiten saber la importancia del estrés laboral tanto en la vida cotidiana como lo que es en el ambiente laboral, buscando favorecer a los empleados para que estos estén en buen ambiente para realizar sus trabajos y determinar que les produce estrés en su diario vivir y en los diferentes roles que cumplen.

Estrés

1.1. Antecedentes Históricos del Estrés

Travers y Cooper (1997), citan la investigación realizada por Selye (1980), que el concepto de estrés se remonta a la década de 1930, cuando un joven austríaco de 20 años de edad, estudiante de segundo año de la carrera de medicina en la Universidad de Praga, Hans Selye, hijo del cirujano austríaco Hugo Selye, observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, entre otros.

Esto llamó mucho la atención a Selye, quien lo denominó el "Síndrome de estar Enfermo". Selye se graduó como médico y posteriormente realizó un doctorado en química orgánica en su universidad, a través de una beca de la Fundación Rockefeller se trasladó a la Universidad John Hopkins en Baltimore E.E.U.U. para realizar un postdoctorado cuya segunda mitad efectuó en Montreal, Canadá, en la Escuela de Medicina de la Universidad McGill, donde desarrolló sus famosos experimentos del ejercicio físico extenuante con ratas de laboratorio que comprobaron la elevación de las hormonas suprarrenales (ACTH, adrenalina y noradrenalina), la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas. Al conjunto de estas alteraciones orgánicas el doctor Selye denominó "estrés". Selye consideró entonces que varias enfermedades

desconocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales no eran sino la resultante de cambios fisiológicos resultantes de un prolongado estrés en los órganos de choque mencionados y que estas alteraciones podrían estar predeterminadas genética o constitucionalmente.

Sin embargo, al continuar con sus investigaciones, integró a sus ideas, que no solamente los agentes físicos nocivos actuando directamente sobre el organismo animal son productores de estrés, sino que además, en el caso del hombre, las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación provocan el trastorno del estrés.

A partir de ahí, el estrés ha involucrado en su estudio la participación de varias disciplinas médicas, biológicas y psicológicas con la aplicación de tecnologías diversas y avanzadas.

Naturaleza del estrés

Por su lado Schultz (1992), menciona que en momentos de estrés se producen alteraciones fisiológicas en el organismo, como por ejemplo: la adrenalina, liberada por las glándulas suprarrenales, acelera todas las funciones del cuerpo.

Selye (1980), indicaba que el término estrés proviene de la física y la arquitectura y se refiere a la fuerza que se aplica a un objeto, que puede deformarlo o romperlo. En la Psicología, estrés suele hacer referencia a ciertos acontecimientos en los cuáles se encuentran con situaciones que implican demandas fuertes para el individuo, que pueden agotar sus recursos de afrontamiento.

Al mismo tiempo la definición del término estrés ha sido muy controvertida desde el momento en que se importó para la psicología por parte del fisiólogo canadiense Selye (1956). El estrés ha sido entendido:

- Como reacción o respuesta del individuo (cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales).
- Como estímulo (capaz de provocar una reacción de estrés).
- Como interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo.

En la actualidad, este último planteamiento, se acepta como el más completo. Así pues, se considera que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores internos o externos) y los recursos disponibles del sujeto. De tal modo, los elementos a considerar en la interacción potencialmente estresante son: variables situacionales (por ejemplo, del ámbito laboral), variables individuales del sujeto que se enfrenta a la situación y consecuencias del estrés.

Para Palmero, Fernández, Martínez y Choliz (2002), el estrés es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga y que éste tiene características motivacionales, ya que modula la activación del organismo y toda una serie de procesos relacionados con ella, como la atención, la alerta o la propia conducta motora, mediante la activación del mismo sistema autónomo, las secreciones hormonales y el propio cerebro. Este es como un proceso psicológico que se origina ante una exigencia al organismo, frente a la cual no tiene recursos para dar una respuesta adecuada, activando un mecanismo de emergencia, consistente en una activación psicofisiológica que permite recoger más y mejor información, procesarla e interpretarla más rápida y eficientemente, y así permitir al organismo actuar de una manera adecuada a la demanda.

Al mismo tiempo, Weineck (2001), expresa que el estrés puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus

recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativa, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica.

Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión.

1.2 Definición de estrés

Para principiar se mencionará que Rodríguez (1998), propone que el estrés ha sido un tema de preocupación durante siglos, pero que sólo recientemente se han conceptualizado de forma sistemática y ha sido objeto de investigación, ya que representa un aspecto inevitable de la vida y que éste es lo que marca las diferencias en el funcionamiento social entre individuos, ya que es la forma en que cada uno lo afronta.

Asimismo, la Dirección General V de Empleo y Asuntos Sociales (1999), define el estrés como un conjunto de emociones y de comportamientos adversos o nocivos. Es

un estado que consiste en altos niveles de excitación y angustia junto con una sensación de no poder hacer nada al respecto o no poder hacerle frente a la situación.

De acuerdo con Peiró (1992), el estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida. En todos los ámbitos de la vida, se generan tensiones y cuando alguien pretende eliminarlas por completo es muy probable que lo único que consiga es estresarse aún más, por lo que como seres humanos lo inteligente y positivo es saber controlar las tensiones para canalizarlas luego de manera positiva. Pose (2005), menciona que cuando las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo, se pasa al estado de distrés o mal estrés.

Por su parte, Slipack (2001), define al estrés como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuales debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Para Valdéz y De Flores (1985) el término estrés, se refiere a cualquier exigencia o estímulo que nos produzca un estado de tensión y que pida un cambio adaptativo de nuestra parte.

Slipack (1996), refiere que Lazarus definió el estrés como el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda

sus recursos y pone en peligro su bienestar. Asimismo, menciona la definición del estrés dada por la Organización Mundial de la Salud como el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción.

En todos los ámbitos de la vida, se generan tensiones y cuando alguien pretende eliminarlas por completo, es muy probable que lo único que consiga es estresarse aún más, por lo que como seres humanos racionales lo inteligente y positivo es saber controlar las tensiones para canalizarlas luego de manera positiva.

El estrés ha sido estudiado como el estímulo o la situación que provoca un proceso de adaptación en el individuo. En distintos momentos se han investigado distintos tipos de estímulos estresores.

Sánchez (2011) define el estrés como estímulo:

- ✓ Se define como condición ambiental.
- ✓ Se dedica a identificar las diferentes fuentes de presión que inciden en las personas.
- ✓ Es el estudio de las respuestas fisiológicas, cognitivas y conductuales.

1.3 Efectos del estrés

Davis y Newstrom (2002), mencionan que el estrés puede ser temporal o de largo plazo; los efectos que tenga en el empleado dependen de cuánto tiempo persistan sus causas, lo fuerte que sean éstas y la capacidad que tiene el empleado de recuperarse. Si el estrés es leve y transitorio, muchas personas logran manejarlo de manera eficiente y recuperarse rápidamente de los efectos de éste.

Se recuperan rápidamente de su estrés debido a su resistencia interna, su capacidad de manejar las tensiones de corto plazo. Las personas con una mayor resistencia con frecuencia tienen una vida más equilibrada, tienen objetivos realistas y mantienen una perspectiva de cada factor que pudiera irritarles y causarles estrés.

Entre los efectos que presentan las personas al sufrir de estrés se encuentran las siguientes:

- ✓ **Agotamiento:** es la situación en la que la persona está exhausta emocionalmente, no presta atención a su trabajo o a lo que le rodea y es incapaz de lograr sus objetivos. Esto se da cuando el cuerpo humano no puede recuperarse rápidamente del estrés que lo agotó. Cuando los empleados se

agotan se quejan, atribuyen sus errores a otros, se mantienen irritables, consideran abandonar su trabajo o renunciar.

✓ **Traumas:** éstos ocurren después de una amenaza fuerte a la seguridad personal; estas amenazas pueden ser un desastre natural, algún maltrato grave que la empresa haya sometido al empleado, crisis organizacional o pérdida del empleo. Entre éstos encontramos tres tipos de trauma que tenido gran auge en los últimos años que son los siguientes:

- Trauma del centro de trabajo: que es la pérdida del concepto que tiene sobre sí misma la persona y la creencia en sus capacidades.
- Enfermedad del sobreviviente de despidos: son los empleados que sufren de sentimientos de incertidumbre, ira y desconfianza.
- Síndrome de estrés postraumático: es cuando el empleado presencia algún acto violento en el cual resulta herido o le queda el temor de que vuelva a repetirse.

1.4 Componentes del estrés

Según Stone (1994), sostiene que a partir de las definiciones descritas anteriormente, el estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se le somete a fuertes demanda, este fenómeno tiene dos componentes básicos:

- Los agentes estresantes o estresores.
- La respuesta al estrés.

Los agentes estresores son aquellas circunstancias que se encuentran en el entorno que rodea a las personas y que producen situaciones de estrés. Los estresores pueden ser de índole individual, grupal y organizacional.

Santos (2004), señala que se denominan estresores a los factores que originan el stress y hace énfasis en que el nivel de activación o estado de alerta del individuo se estima como el nivel inicial de una condición de stress.

Al mismo tiempo Ivancevich y Matteson (1985), mencionados por Rodríguez (1999), mencionan que la respuesta al estrés es la reacción de un individuo ante los factores

que lo originan y los tipos de respuesta que pueden brindarse frente a una situación estresante son dos:

- Respuesta en armonía adecuada con la demanda que se presenta
- Respuestas negativa, insuficiente o exagerada en relación con la demanda planteada, lo cual genera desadaptación.

Adams (2000), las describe como cualquier situación, suceso, persona u objeto, que se percibe como un estímulo o situación que provoca una respuesta en el individuo. Rowshan (2000) divide las causas del estrés en dos categorías: predecibles e impredecibles. La primera categoría comprende los acontecimientos que afectan a la vida de la persona durante un determinado tiempo determinado, como un examen, boda, o nacimiento de un hijo.

Los estresores impredecibles son en los que se puede errar a la hora de predecirlos; éstos pueden ser los más serios al momento de presentarse en la vida de la persona. Entre los estresores impredecibles se identifica algunos como la muerte de un ser querido, despido, accidente, entre otros. Witkin (1995), por su parte afirma que el estrés puede derivar de algo que ocurre en nuestro entorno o de algo que ocurre en nuestro interior. Las causas del estrés son los estresores.

Por su parte, Lopategui (2003) divide los estresores en tres categorías definidas:

- Psicosociales (Mentales y sociales)
- Bioecológicas (funciones orgánicas y medio ambiente)
- Personalidad (manejo de ansiedad/distrés)

Causas Psicosociales: Estas son el resultado de una interacción entre el comportamiento social y la manera en que los sentidos y la mente interpretan estos comportamientos.

Causas Bioecológicas: Las causas bioecológicas se originan de toda actividad derivada de las funciones normales y anormales de los órganos y sistema del organismo humano, incluyendo lo que produce el ejercicio y de aquellos estresores que surgen del ambiente físico o ecológico.

Causas Psicológicas: Estas se originan de la dinámica del propio individuo, su percepción sobre sí mismo y el significado que le asigna a las situaciones estresantes, lo cual se manifiesta en actitudes y comportamientos de riesgo que resultan en alteraciones psíquicas y somáticas. Es por eso que algunas personalidades parecen ser más propensas al estrés que otras, según lo afirman Wallace y Szilagyi (1982)

quienes investigaron los factores que hacen que algunas personas se sientan afectadas y consumidas por los estresores y que otras personas se sientan estimuladas y excitadas por ellos y mencionan las siguientes características:

- **Estilo personal y personalidad:** De qué manera tiende el individuo a percibir e interpretar los acontecimientos que le producen estrés y cómo responde ante ellos.
- **Apoyos sociales:** Estos consisten en el grado en qué la familia, los amigos, los compañeros de trabajo y otras personas brindan aliento y apoyo emocional durante los momentos de estrés.
- **Predisposición constitucional:** Es decir el vigor y la salud del cuerpo en cuanto a la constitución innata.
- **Los hábitos higiénicos:** Grado en que uno mantiene buenas condiciones físicas mediante el ejercicio y evitando los comportamientos destructivos como el tabaquismo, alcoholismo, y otros.

1.5 Fases del estrés

Balcarce (2008), citando a Selye en 1950, comentó también que un dato aproximado revela que alrededor del 50% de la población sufre de estrés, el que se manifiesta de múltiples formas, afectando a todos los órganos del cuerpo. Entre sus afectos está el envejecerse prematuramente. Y especialmente preocupante es su relación con muchas de las principales causas de muerte; entre ellas, cáncer, enfermedades cardíacas, accidentes y suicidios.

Según Rodríguez (2001), ante una situación de amenaza, el organismo emite una respuesta con el fin de intentar adaptarse. Este proceso se caracteriza por tres fases que son: alarma, resistencia y agotamiento.

Fase de Alarma

Ante la aparición de un peligro o estresor se produce una reacción de alarma durante la que disminuye la resistencia por debajo de lo normal. Sin embargo, todos los procesos que se producen son reacciones encaminadas a preparar el organismo para la acción de afrontar una tarea o esfuerzo.

Esta primera fase supone una reacción instantánea y automática que se compone de una serie de síntomas:

- Movilización de las defensas del organismo
- Aumento de la frecuencia cardiaca
- Se contrae el bazo, liberándose gran cantidad de glóbulos rojos
- Redistribución de la sangre, que abandona la piel para acudir a músculos, cerebro y corazón.
- Aumenta la capacidad respiratoria
- Se produce dilatación de las pupilas
- Aumenta la coagulación de la sangre
- Aumenta el número de linfocitos (defensas)

Se genera también una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración. Una vez que el estímulo desaparece, el sistema nervioso se restablece y retorna a su condición normal.

Esta reacción transitoria es necesaria y no resulta perjudicial, siempre y cuando el organismo tenga tiempo suficiente para recuperarse. Es una fase de corta duración.

No obstante, si el estímulo es intenso o se prolonga en el tiempo, aparece la fase de resistencia.

Fase de Resistencia

Cuando la exposición a los factores estresores continúa, el organismo no tiene tiempo para recuperarse; sin embargo, se mantiene reaccionando para tratar de hacer frente a la situación. En esta fase el organismo intenta adaptarse, superar o afrontar la presencia de los factores que percibe como amenaza.

Cuando el estímulo es demasiado prolongado o alcanza una gran intensidad y el individuo es incapaz de rechazarlo, eliminarlo o superarlo, aparece la fase de agotamiento.

Fase de Agotamiento

Tras una exposición larga y continua a factores estresantes, la energía de adaptación se agota, por lo que el organismo no es capaz de mantener un equilibrio y de resistir la situación. El individuo entra en un estado que puede desembocar en alteraciones graves.

1.6 Factores estresores

Se utiliza la palabra estresor cuando se habla del estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en el individuo. Dichos factores hacen referencia a todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes de estrés.

Se pueden diferenciar los factores estresores individuales, relacionados con el trabajo, con la familia, pero es conveniente recordar la interrelación entre todos ellos.

Factores individuales

Se ha demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción de estrés. Esto no quiere decir que el solo hecho de tener una serie de características personales determinadas desencadenen por sí mismas el estrés, sino que aumenta la posibilidad.

Existen ciertos aspectos de la personalidad que hacen a las personas más vulnerables al estrés:

- **Personalidad tipo A:** Davis y Newstrom (2002), hacen referencia a un tipo de personalidad característica que se manifiesta en ciertos sujetos

con un interés desmesurado por la perfección y por el logro de metas elevadas, a una tensión constante, a una incapacidad de relajarse y a una preocupación constante por el tiempo. Estos sujetos son activos, enérgicos, competitivos, ambiciosos, agresivos, impacientes y diligentes.

- **Dependencia:** Las personas poco autónomas toleran mejor un estilo de mando autoritario y un ambiente laboral muy normalizado y burocratizado. Sin embargo, tienen más problemas en situaciones que implican tomar decisiones o cualquier tipo de incertidumbre y ambigüedad que las personas más independientes.
- **Ansiedad:** Las personas nerviosas experimentan mayor nivel de conflicto que las no ansiosas.
- **Introversión:** Ante cualquier problemática, los introvertidos reaccionan más intensamente que los extrovertidos, ya que son menos receptivos al apoyo social.
- **Rigidez:** Las personas rígidas presentan un mayor nivel de conflicto que las personas flexibles.

- **Formación, destrezas, experiencia y capacidad intelectual y física:** Tienen capital importancia como fuente de estrés, por la posible incongruencia que se puede dar entre la posición ocupada y la capacidad o capacitación del trabajador.
- **La mala condición física y los malos hábitos de salud:** Pueden disminuir de alguna manera la capacidad de enfrentarse a los problemas de trabajo.
- **Las necesidades del individuo:** Necesidad de contacto social, de intimidad, de reconocimiento personal, de autorrealización.
- **Las aspiraciones:** Deseos de logro personal, de alcanzar un determinado estatus, de dominar y controlar el trabajo.
- **Las expectativas:** Esperanzas que el individuo tiene de obtener en su trabajo ciertos beneficios personales, laborales, sociales, entre otros.
- **Los valores:** La adhesión al principio de autoridad, importancia del trabajo o del status.

Demandas de trabajo

Hacen referencia a todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes del estrés.

Entre los estresores exteriores podemos destacar los siguientes:

- **Sobrecarga de trabajo:** El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea, está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.
- **Infracarga de trabajo:** El volumen de trabajo está muy por debajo del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador.
- **Repetitividad:** No existe una gran variedad de tareas a realizar, suelen ser monótonas y son repetidas en ciclos de muy poco tiempo.
- **Ritmo de trabajo:** El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, concediendo la organización poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo al trabajador.

- **Conflicto de rol:** Existen demandas conflictivas o que el trabajador no desea cumplir.
- **Relaciones personales:** Problemática derivada de las relaciones que se establecen en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo.
- **Inseguridad en el trabajo:** Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo.
- **Control:** Estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores.
- **Formación:** Falta de entrenamiento previo al desempeño de una tarea.
- **Responsabilidad:** Tareas peligrosas, responsabilidad sobre las personas.

Conviene señalar que junto a estos dos factores estresores se encuentra un tercer tipo vinculado a la relación trabajo/familia que consiste en la necesidad de conseguir un equilibrio entre la vida de trabajo y la vida familiar. Se habla de conflicto de rol cuando resulta incompatible el desempeño del rol laboral y el rol familiar.

1.7 Tipos de estrés

El problema del estrés moderno es que la causa principal es de origen psicosocial y muchas veces no se puede librar de éste.

La revista virtual “El estrés” (s/f), menciona que hay cuatro tipos principales de estrés que experimentan las personas.

- Eustrés (estrés positivo)
- Distrés (estrés negativo)
- Hiperestrés
- Hipoestrés

Eustrés (estrés positivo)

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (s/f), lo define como estrés donde la persona interacciona con su estresor pero mantiene su mente abierta y se prepara en cuerpo y mente para realizar una función óptima. La persona con estrés positivo es creativa y motivadora, se enfrenta y resuelve problemas, los estresantes positivos pueden ser una alegría, éxito profesional, éxito en un examen, la satisfacción de un trabajo agradable, una reunión con amigos, entre otros. Es un

estrés a corto plazo que proporciona una resistencia inmediata, éste surge cuando la motivación y la inspiración son necesarias.

Distrés (estrés negativo)

Es un estrés desagradable o que perjudica a la persona, es provocado por reajustes constantes o cambios en una rutina. Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo que no es fácil de asimilar, la cual en futuro puede ocasionar un desequilibrio fisiológico o psicológico que puede ocasionar una reducción de la productividad del individuo, la aparición de enfermedades y envejecimiento, por ejemplo, un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familias, un duelo. Hay dos tipos de distrés. El estrés agudo es un estrés intenso que llega y desaparece rápidamente. El estrés crónico es un estrés prolongado que existe desde hace semanas, meses, o incluso años.

Hiperestrés

Ocurre cuando un individuo es empujado más allá de lo que él o ella pueden manejar. El hiperestrés resulta de una sobrecarga o exceso de trabajo. Cuando alguien está hiperestresado, incluso pequeñas cosas pueden ocasionar una respuesta emocional fuerte.

Hipoestrés

Es lo contrario a hiperestrés. El hipoestrés ocurre cuando un individuo está aburrido o desmotivado. Las personas que experimentan hipoestrés son a menudo inquietos y sin inspiración.

Teniendo en cuenta los tipos de estrés por los que puede atravesar una persona, el estrés laboral es uno de los grandes determinantes de la salud, por lo que a continuación se profundizará sobre el tema.

Estrés laboral

Cano (2002), citando a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España (1995), menciona que desde que entró en vigor se ha dado un impulso a los aspectos relacionados con la Salud Laboral, entre los factores desencadenantes de distintos problemas de salud, deterioro de las relaciones interpersonales, absentismo y disminución de la productividad, se encuentra el estrés.

Cano, citando a La Comisión Europea, a través de la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, en 1999, estableció que se realizó un estudio sobre el estrés laboral en el que concluyó que el 28% de los trabajadores

Europeos padece estrés y el 20% burnout (se sienten “quemados” en su trabajo), siendo los sectores más afectados los trabajos manuales especializados, el transporte, la restauración y la metalurgia.

Los altos costes personales y sociales generados por el estrés laboral, han dado lugar a que organizaciones internacionales como la Unión Europea y la OMS insistan cada vez más en la importancia que tienen la prevención y el control del estrés en el ámbito laboral.

La revista virtual “El Estrés” (s/f), habla del estrés laboral como la problemática económica que se puede sentir como una montaña rusa emocional. “los despidos” y “los recortes de presupuesto” ya son parte de la rutina en los lugares de trabajo, y el resultado es un mayor temor e incertidumbre y mayores niveles de estrés. Desde que el estrés en el trabajo crece en tiempos de crisis económica, es importante aprender nuevas y mejores maneras de lidiar con la presión. La capacidad de manejar el estrés laboral puede hacer la diferencia entre el éxito o el fracaso en el trabajo.

Sus emociones son contagiosas, y el estrés tiene impacto en la calidad de sus interacciones con los demás. Entre mejor es la persona gestionando su estrés, más va a afectar positivamente a los que le rodean y el estrés de la gente le afectará menos a usted.

Hay una gran variedad de pasos que puede tomar para reducir tanto los niveles de estrés general y la tensión que se encuentra en el trabajo y en el lugar de trabajo.

Estos incluyen:

- Asumir la responsabilidad de mejorar su estado físico y bienestar emocional.
- Evitar los escollos, identificando los malos hábitos y las actitudes negativas que se suman al estrés que experimenta en el trabajo.
- Aprender mejores habilidades de comunicación para facilitar y mejorar sus relaciones con la dirección y compañeros de trabajo.

Estrés académico

Zamora (2008), define el estrés académico como un proceso sistemático de carácter adaptativo y esencialmente psicológico donde se consideran 4 factores:

- Estresores académicos
- Experiencia subjetiva
- Moderadores del estrés académico

- Efectos del estrés académico

Causas del estrés académico

- Competitividad grupal
- Realización de un examen
- Sobrecargas de tareas
- Exposición de trabajos en clase
- Exceso de responsabilidad
- Intervención en el aula (responder a una pregunta del profesor, realizar preguntas, participar en coloquios, entre otros.)
- Interrupciones del trabajo
- Subir al despacho del profesor en horas de tutorías
- Ambiente físico desagradable
- Sobrecarga académica (excesivo número de créditos, trabajos obligatorios)
- Falta de incentivos
- Masificación de las aulas
- Tiempo limitado para hacer el trabajo
- Falta de tiempo para poder cumplir con las actividades académicas

- Problemas o conflictos con los asesores
- Competitividad entre compañeros
- Problemas o conflictos con tus compañeros
- Realización de trabajos obligatorios para aprobar las asignaturas (búsqueda de material necesario, redactar el trabajo, entre otros)
- Las evaluaciones
- La tarea de estudio
- Tipo de trabajo que se te pide
- Trabajar en grupo

¿Cómo evitar o prevenir el estrés?

- Realizar actividades que le permitan renovarse física y psicológicamente.
- Hacer ejercicio. Las actividades físicas como caminar, nadar, reparan nuestras fuerzas y reaniman.
- Mantener una dieta saludable.
- Organizar el tiempo.
- Intentar mantener expectativas realistas.
- Compartir las emociones.
- Anticipar las situaciones estresantes y prepararse.

- Ordenar el espacio personal.

La Universidad Miguel de Cervantes (2008), detalla el estrés académico como un fenómeno que tiene como finalidad poder adaptar al organismo ante algunos hechos que ocurren durante la vida académica, las cuales puede actuar en formas positivas o negativas.

- **Positivamente:** cuando éste permite cumplir una actividad con mayor expectativa y de mejor manera, no permitiendo cansarse con fácilmente y dando mayor capacidad de concentración (también llamado modo de alarma).
- **Negativamente:** cuando no permite expresar de manera adecuada o en la manera que nos preparamos para ejecutar una actividad. Cuando el alumno sostiene mucho tiempo el modo de alarma como cansancio excesivo, lo cual se representa a veces como dolor de cabeza, problemas gástricos, alteraciones de sueño, problemas para concentrarse o tomar atención, cambio de humor, entre otros.

¿Qué efectos tiene el estrés en el rendimiento académico?

- **Efecto positivo:** una mayor capacidad para realizar las demandas académicas que exigen durante un periodo.
- **Efecto negativo:** es cuando el periodo de alarma sobrepasa los límites, trayendo problemas de concentración, que aumente la ansiedad provocando que el rendimiento baje.

Señalan que a medida que las necesidades educacionales se vuelven más precisas en todos los niveles educativos, los estudiantes de todas partes experimentan un considerable estrés escolar.

Estrés familiar

La revista virtual “El estrés” (s/f), expresa que las cuentas, los niños, las tareas domésticas, las relaciones de pareja, todo puede causar estrés familiar. Además del estrés diario, las crisis como un incendio o la muerte de un familiar pone al máximo la tensión en las relaciones familiares. Sin embargo, aprender a lidiar con el estrés familiar diario refuerza a la familia y también hace más fácil hacer frente a la crisis de la familia.

Como manejar el estrés familiar

Una unidad familiar fuerte desarrolla las herramientas necesarias para resolver los factores de estrés y reducir el estrés para la familia entera. Los problemas de estrés en las familias pueden ser estresantes individuales que involucran a toda la familia, tales como suspensiones escolares, las adicciones, los trastornos mentales o enfermedades físicas o crisis familiares, como la muerte de un familiar, problemas financieros, tornado o incendio.

Según Buendía (1999), el estrés familiar ha sido definido con frecuencia en función del número de eventos vitales que una familia atraviesa en un periodo de tiempo determinado, no obstante, pueden señalarse otros indicadores que igualmente hacen referencia a factores externos a la familia, y que indudablemente pueden influir en la dinámica familiar; tal es el caso de determinadas situaciones más duraderas, como pueden ser los problemas de tipo económico.

Estrés en padres

Buendía dice que ser padres es el mayor don otorgado por la naturaleza. Pero, hoy en día, ser padres es también el principal factor de estrés. La creciente brecha

generacional se ha convertido en una de las principales causas de descontento entre padres y niños.

El escenario actual ha llevado a los padres caer bajo el estrés. La incertidumbre sobre el futuro de los niños, la insatisfacción con el comportamiento de los niños, el desacuerdo con el círculo social de los niños y otras cuestiones similares ponen a los padres bajo estrés. Estilos de vida ajetreados también han dado lugar a cuotas emocionales excepcionales que conducen al estrés emocional. Los padres y los niños no tienen tiempo para estar juntos y esto agrava la situación.

Existen muchas causas por las que una persona puede ser afectada por el estrés y la gran mayoría padecen de él aunque en diferente tiempo o duración, por lo que es importante explorar que causa el estrés.

1.8 Responsabilidad de ser padres y madres

Lifshitz (2011), asegura que con la dicha de tener un hijo o hija, también vienen nuevos retos y responsabilidades. Todo esto se suma a que ahora se siente la responsabilidad de una nueva familia, que el trabajo no para y el mundo alrededor tampoco. Sería ideal que al tener un hijo todo se detuviera y se pudiera tomar un tiempo para asimilar y disfrutar del nuevo papel.

La paternidad es un reto, y puede traer preocupaciones. Puede ser útil, como primera medida, identificar las causas del estrés y luego, buscar algunas soluciones.

Lifshitz dice que el estrés en la paternidad puede ser causado por enfrentarse a nuevas responsabilidades tales como:

- Falta de tiempo de “licencia de paternidad” lo cual puede causar cansancio en el trabajo y frustración por no poder pasar suficiente tiempo con los hijos.
- Falta de sueño.
- Preocupaciones financieras. El costo del hospital, la ropa, los muebles y cualquier cambio que se tenga que realizar en casa puede causar gran preocupación.
- Menos tiempo para pasar con la pareja.
- Depresión post-parto. Tanto en madres como en padres.

Se presentan algunas ideas para aliviar el estrés causado por un nuevo rol de padre, tales como:

- Pedir ayuda si es necesario. Ya sea en el trabajo, miembros de familia o amigos.
- Encontrar tiempo para “no hacer nada” con la familia. Ya que el estar en casa con la familia compartiendo un momento de calma puede ser relajante.
- Tomar turnos para dormir. Es bueno que cuando los hijos duermen los padres lo hagan también.
- Comer bien y hacer ejercicio.
- Compartir tiempo de calidad con la pareja.
- Reír. Una buena risa puede ayudar a ver las cosas desde otro punto de vista y también a relajar.
- Aprender a decir no.

- Definir las prioridades y no intentar ir más allá de lo que se puede hacer.

1.9 Estrés y actividad profesional

Para Labrador y Crespo (1993), el observar la incidencia de las enfermedades derivadas del estrés, es evidente la asociación entre algunas profesiones en particular y el grado en que el estrés se presentan en grupos de trabajadores de determinado gremio u ocupación con características laborales comunes, entre ellos resaltan:

- **Trabajo apresurado:**
 - Obreros en líneas de producción mecanizadas
 - Cirujanos
 - Artesanos
- **Peligro constante:**
 - Policías, Mineros, Soldados, Bomberos,
 - Alpinistas, Buzos, Paracaidistas, Boxeadores, Toreros

- **Riesgo vital:**
 - Personal de Aeronavegación Civil y Militar
 - Choferes Urbanos y de Transporte Foráneo

- **Confinamiento:**
 - Trabajadores Petroleros en Plataformas Marinas
 - Marineros
 - Vigilantes, Guardias, Custodios, Celadores
 - Personal de Centros Nucleares o de Investigación
 - Médicos, Enfermeras

- **Alta responsabilidad**
 - Rectores
 - Médicos
 - Políticos
 - Otros

- **Riesgo económico:**
 - Gerentes
 - Contadores
 - Agentes de Bolsa de Valores

1.10 Reducción y Manejo del Estrés

Landy y Conte (2005), dan a conocer que la reducción y el manejo del estrés se da en tres categorías: intervenciones primarias, secundarias y terciarias.

Estrategias de intervención primaria

Estas tienen que ver con la modificación o eliminación de estresores en el escenario laboral, dan al trabajador mayor control sobre su puesto y ambiente de trabajo, lo que disminuye directamente los estresores y aumenta la satisfacción y el bienestar de los empleados.

Los trabajos y los puestos pueden ser diseñados o rediseñados para reducir estresores como el ruido, las interrupciones, la presión de tiempo, la ambigüedad del rol y el

número de horas de trabajo. Asimismo, los puestos pueden ser rediseñados para aumentar la participación en el trabajo.

Estrategias de intervención secundaria

Son las que involucran la modificación de respuestas a demandas o estresores inevitables; van dirigidas a la respuesta, su papel es el de controlar los daños.

Las estrategias de prevención secundaria que no requieren de capacitación especial, incluyen elecciones del estilo de vida como comer sano, entrenamiento físico y controlar el peso, así como la reducción en el consumo de tabaco y cafeína. Los programas de capacitación de habilidades para la negociación y la solución de conflictos son otra forma de intervención secundaria así como las técnicas de relajación, proporcionar y promover el apoyo social en el trabajo.

Estrategias de intervención terciaria

Están dirigidas al síntoma, para sanar los efectos negativos de los estresores, incluyen programas de asistencia para los empleados y uso de servicios de cuidado médico, psicoterapia individual, y asesoría de carrera.

Los programas de asistencia al empleado según este mismo autor, incluyen alguna forma de apoyo para enfrentar el estrés laboral, problemas con el alcohol y drogas y dificultades externas al trabajo. Pueden ser proporcionados por el departamento de Recursos Humanos de una organización o por consultores externos, si una organización desea tener un programa de asistencia exitoso, la administración debe expresar su apoyo, educar a sus empleados, proporcionar la capacitación necesaria para su uso y hacerlos accesibles a los empleados.

1.11 Consecuencias del estrés

Rodríguez (2001), afirma que el estrés puede producir graves consecuencias tanto para el individuo como para la organización, y que es importante considerar estos efectos ya que para el individuo puede ocasionar hasta la muerte y para la organización una gran baja en la productividad.

Para el individuo

- Enfermedades y Patologías: taquicardias, aumento de la tensión arterial, aumento del colesterol, bajo nivel de concentración, mal humor, temblores, consumo de drogas, exceso o falta de apetito; además de

trastornos respiratorios, cardiovasculares, inmunológicos, dermatológicos, entre otros.

- Alteraciones en el bienestar y salud mental: pérdida de autoestima, baja motivación, depresión, suicidio.
- Alteraciones conductuales con repercusión en el rendimiento laboral: baja concentración, agresividad, robos.

Para la organización

- Absentismo y ausentismo
- Rotación de la mano de obra
- Accidentes laborales
- Gasto financiero
- Aumento de huelgas

Para concluir el estrés es una reacción que puede aparecer en cualquier momento de la vida de una persona, por infinidad de razones, entendiendo las causas del estrés laboral, el estrés familiar y el estrés académico, se prosigue a investigar los principales factores de estrés que se producen en trabajadores de diferentes puestos que estudian y tienen hijos en edad escolar.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés es un fenómeno que se presenta cuando las demandas de vida se perciben demasiado difíciles. Las personas se sienten ansiosas y lo perciben con frecuencia en la rapidez de los latidos del corazón. Esta es una reacción normal de la vida de las personas de cualquier edad. Se produce por el instinto del organismo de protegerse de las distintas presiones físicas o emocionales. El estrés se presenta en varias etapas de la vida, y es una de las causas principales para que el ser humano se vea afectado en su estabilidad mental y física; no puede estar concentrado en las actividades cotidianas dentro del ámbito social, familiar y laboral. El estrés afecta a todas las personas sin discriminar edad, raza, sexo e incluso a los jóvenes adolescentes manifestándose en los cambios de carácter, agotamiento físico, entre otros.

Según Weineck (2001), el estrés acompaña a los hombres desde el comienzo de la existencia y es más psíquico que físico. Puede ser causado por diversas situaciones y puede tener efectos distintos de acuerdo con la estructura de la personalidad y la sensibilidad.

El estrés puede manifestarse en varios ámbitos de la vida uno de ellos es el área laboral. Se puede decir, que el estrés laboral ejerce un efecto sobre la salud y la productividad de los empleados, ya que cuando se empieza a acumular, éste ocasiona un efecto negativo en las personas, produciéndoles efectos psicosomáticos o

psicofísicos en su organismo, manifestándose con síntomas que pueden perjudicar la salud y por consecuencia, ejercen bajo desempeño laboral.

Otro ámbito importante es cuando el empleado estudia en plan diario o en plan fin de semana, y ocupa tiempo en otra actividad que necesita mucha atención y concentración.

Varios factores pueden desencadenar el estrés, algunos de ellos tienen que ver con la salud laboral porque los trabajadores se enfrentan a situaciones de vida que incrementan la ansiedad, como por ejemplo, la combinación entre trabajar, estudiar y además contraer el compromiso de ser padres.

Por lo anterior se busca evidenciar los factores que pueden generar estrés en este grupo con dichas características, por lo que surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los principales factores de estrés que se producen en un grupo de trabajadores de diferentes puestos que estudian y tienen hijos en edad escolar?

2.1 Objetivo General

- Identificar cuáles son los principales factores de estrés que se produce en un grupo de trabajadores de diferentes puestos que estudian y tienen hijos en edad escolar.

2.2 Objetivos Específicos

- Identificar con qué intensidad se manifiesta el estrés en los trabajadores que estudian y tienen hijos respecto al área escolar, familiar, económica, social y laboral.
- Identificar si existe relación entre cada uno de los factores planteados y las diferentes variables que se utilizan para evaluarlas (sexo, edad, estado civil, número de hijos y puesto).
- Proponer un programa que se adecue a las necesidades de los empleados y los recursos de la empresa, en base a los resultados obtenidos en la investigación.

2.3 Elemento de estudio

- Estrés laboral

2.4 Definición de elemento de estudio

2.4.1 Definición conceptual

De acuerdo con Salazar (1997), el estrés es la respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, situación o evento externo que plantea a la persona especiales demandas físicas o psicológicas.

2.4.2 Definición operacional

Para la presente investigación se entenderá por estrés a los factores que identifiquen un grupo de trabajadores de diferentes puestos que estudian y tienen hijos en edad escolar clasificados dentro de los siguientes indicadores:

- Escolar: rendimiento, cumplimiento de tareas, puntualidad
- Familiar: agotamiento, falta de comunicación
- Económico: relacionado con la situación financiera

- Social: relaciones interpersonales
- Laboral: desempeño laboral, comunicación, cumplimiento de horario

2.5 Alcances y límites

La presente investigación se desarrolló en una empresa ubicada en la ciudad de Guatemala, con trabajadores de ambos sexos que estudian y tiene hijos en edad escolar en una población aproximadamente en un rango de 18 años en adelante.

Los resultados únicamente aplican para poblaciones con características similares, a la muestra de estudio. El tiempo en que se desarrolló dicha investigación es en el transcurso del año 2015.

Entre las limitaciones se encontró es que si el tema es era muy nuevo o poco conocido no se encontrarían demasiados sujetos que cumplieran con todas las características para realizar dicho estudio.

2.6 Aporte

En el campo de la psicología industrial para documentar información sobre los principales factores de estrés que se producen en un grupo de trabajadores que estudian y tienen hijos en edad escolar.

Será de ayuda para que los estudiantes de Psicología Industrial/Organizacional tengan un material de consulta para futuras investigaciones y procesos que se lleven a cabo en cuanto al estrés laboral en trabajadores que estudian y tiene hijos en edad escolar, ya que no existen muchos estudios con estas características.

Para el campo laboral será de ayuda y servirá para buscar distintas soluciones y recomendaciones para apoyar a sus colaboradores para poder disminuir o controlar los diferentes estresores y que estos no le afecten en su ambiente laboral ni en su desempeño diario.

Para el campo social podrá ayudar a los mismos sujetos que tiene las mismas características que la muestra para poder disminuir y encontrar nuevas maneras para controlar los estresores con los que viven diariamente.

Para la organización será de ayuda para dar a conocer a los altos mandos de dicha organización sobre los principales factores de estrés que sufren los empleados que

estudian y tienen hijos en edad escolar. Asimismo, para determinar cómo poder disminuir dichos estresores por medio de diferentes actividades recreativas o terapias, a modo de que el mismo estrés no se convierta en un mismo peso en la persona.

III. MÉTODO

3.1 SUJETOS

La presente investigación se realizó en una empresa dedicada a la producción y venta de gases médicos e industriales, contando con una extensa división comercial de equipos, herramientas y maquinaria para la industria. Representando varias marcas de productos de reconocida calidad mundial en las áreas de soldadura, seguridad industrial, equipo médico, equipo automotriz, fijaciones, herramienta y maquinaria.

Para esta investigación se tomaron en cuenta a 30 trabajadores de dicha empresa. La muestra estuvo comprendida por trabajadores entre las edades de 18 a 50 años de edad con hijos, de todos los departamentos de la empresa, en ambas jornadas de trabajo, tanto de género masculino como femenino. Se seleccionó esta cantidad de personas que poseen un perfil similar y cumplen con las características necesarias para la investigación.

Características de la muestra

Tabla No. 1

ESCOLARIDAD		
<i>Niveles</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Básicos completos	3	10.0%
Diversificado completo	11	36.7%
Universitario completo	15	50.0%
Maestría	1	3.3%
Total	30	100.0%

Tabla No. 2

EDAD		
<i>Rangos de Edad</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
18-23	3	10.0%
24-29	8	26.7%
30-35	12	40.0%
36-40	2	6.7%
41-45	4	13.3%
46 años o mas	1	3.3%
Total	30	100.0%

Tabla No. 3

GÉNERO		
<i>Género</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Femenino	15	50.0%
Masculino	15	50.0%
Total	30	100.0%

Tabla No. 4

AÑOS DE LABORAR		
<i>Rangos de Años</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
1 - 5 años	6	20.0%
6 - 10 años	7	23.3%
11 - 15 años	12	40.0%
16 o más	5	16.7%
Total	30	100.0%

Tabla No. 5

NÚMERO DE HIJOS		
<i>Cantidad de hijos</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
1	10	33.3%
2	10	33.3%
3	5	16.7%
4	4	13.3%
5	1	3.3%
Total	30	100.0%

Tabla No. 6

ESTADO CIVIL		
<i>Estado civil</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Soltero	4	13.3%
Casado	20	66.7%
Divorciado o separado	5	16.7%
Unido	1	3.3%
Total	30	100.0%

3.2 INSTRUMENTO

Para evaluar el desempeño de los trabajadores se utilizó un cuestionario auto aplicable diseñado propiamente para esta investigación, usando la escala de Likert, la cual fue desarrollada por Rensis Likert (1932), y consiste en una serie de oraciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción de la persona a quien se le administra. Se presenta cada sentencia u oración (estimulo), que expresa un enunciado favorable o desfavorable sobre un objeto de actitud, y se solicita al encuestado que responda eligiendo uno de los puntos de la escala. A cada punto se le otorga un valor numérico. Y al final se suman para sacar las escalas de punteos.

La duración aproximada para resolver el cuestionario es de 10 minutos. La escala utilizada para determinar el grado de importancia que los trabajadores le dan a cada factor es la siguiente:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
De acuerdo	3
Completamente de acuerdo	4

El instrumento a utilizar está compuesto por 40 ítems, distribuidos entre los cinco indicadores. El puntaje mínimo a obtener es de 40 puntos y el máximo es de 160 puntos. La forma de calificar es por porcentajes y promedios obtenidos en la tabulación de los resultados.

Los indicadores a utilizar son los siguientes:

- Escolar (preguntas 2,5,6,9,10,13,19,22,26,27,30,36)
- Familiar (preguntas 1,4,7,12,15,16,24,28,37)
- Económico (preguntas 3,20,21,24,31,32,40)
- Social (preguntas 20,29,34,35,38,39)
- Laboral (preguntas 8,11,14,17,18,23,25,32,33)

3.3 PROCEDIMIENTO

- Se determinó los temas a presentar en clase para su aprobación
- Aprobación del tema.
- Presentación de temas a Facultad de Humanidades para su aprobación.
- Luego de aprobado el tema, se procedió a trabajar en la recopilación de información a utilizar.

- Luego de ser aprobado los antecedentes, se investigó y se elaboró la ampliación del marco teórico, según las especificaciones y las instrucciones recibidas por el catedrático.
- Luego de ser aprobado el marco teórico, se elaboró el método de la investigación, especificando la muestra a utilizar, el instrumento, el tipo de investigación a realizar, el procedimiento de dicha investigación, así como el tipo de investigación, diseño y metodología estadística a utilizar.
- Tutoría sobre las correcciones del método de la investigación e instrumento a utilizar.
- Elaboración de las referencias bibliográficas.
- Tutoría de las correcciones de las referencias bibliográficas.
- Entrega del anteproyecto de tesis para su revisión.
- Validación del instrumento por medio del Juicio de Expertos en la materia.
- Aplicación del instrumento validado a los sujetos a participar en la investigación.
- Tabulación de los resultados del instrumento y análisis de los mismos.
- Con base a los resultados obtenidos se elaboró la discusión de resultados.
- Elaboración de las conclusiones y recomendaciones según los resultados obtenidos en la tabulación.
- Se procedió a elaborar el informe final de investigación.
- Elaboración de la propuesta para reducción del estrés.

3.4 TIPO DE INVESTIGACIÓN, DISEÑO Y METODOLOGÍA ESTADÍSTICA

Este trabajo constituyó en una investigación de tipo descriptiva, la cual, según lo expuesto por Achaerandio (2010), es aquella que comienza con el estudio, interpretación y análisis de alguna situación presente, buscando la resolución de algún problema o alcanzar una meta de conocimiento.

Castañeda, De la Torre, Morán y Lara (2004), hablan de la investigación descriptiva como la que muestra en qué forma se estudia el problema, es decir se caracteriza en medir variables específicas del problema que se investiga.

La metodología estadística que se utilizó para calcular los resultados del cuestionario es por medio de promedios y porcentajes obtenidos según los diferentes indicadores y el Coeficiente de Correlación de Pearson (r), que según lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010), es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel de intervalos o de razón.

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentarán los resultados obtenidos de los factores tras las evaluaciones a los trabajadores que estudian y tienen hijos en edad escolar.

Tabla 4.1 Datos generales sobre el estrés del grupo evaluado

N = 30	
Media	75.19
Mediana	72.19
Moda	100.00
Desviación estándar	14.00
Mínimo	50.63
Máximo	100.00

Del instrumento general, se puede observar una media de 75.19%, lo que significa que hay un considerable nivel de estrés en el grupo evaluado, una mediana de 72.19, con una media exacta de 100.00, una desviación estándar de 14.00, encontrándose un mínimo de 50.63 y un máximo de 100.00

Tabla 4.2 Porcentajes del nivel de estrés en los factores familiar, económico, social, laboral y escolar

N = 30	Porcentaje Familiar	Porcentaje Económico	Porcentaje Social	Porcentaje Laboral	Porcentaje Escolar
Media	71.57	80.69	67.5	77.19	77.01
Mediana	70.83	83.33	65	76.56	76.04
Desviación estándar	17.30	15.18	17.16	16.02	15.13

La tabla puede observarse que el porcentaje del factor que genera una mayor intensidad en el nivel de estrés a los trabajadores es el factor económico al observarse una media de 80.69 con una desviación estándar de 15.18, seguido del factor laboral con una media de 77.19 con una desviación estándar de 16.02, luego se encuentra el factor escolar con una media de 77.01 con una desviación estándar del 15.13, seguido del factor familiar con una media de 71.57 y con una desviación estándar de 17.30 y por último el que genera un menor nivel de estrés al trabajador es el factor social con una media de 67.5 y con una desviación estándar de 17.16.

Tabla 4.3 Correlaciones entre la variable demográfica edad y los factores familiar, económico, social, laboral y escolar

N = 30		Familiar	Económico	Social	Laboral	Escolar
Edad	r	0.056	0.085	0.130	0.109	0.127
	Sig. (bilateral)	0.771	0.657	0.493	0.565	0.504

En cuanto a los diferentes factores de estrés planteados (familiar, económico, social, laboral y escolar) y la variable demográfica edad no se presenta correlación estadísticamente significativa a un nivel de 0.05

Tabla 4.4 Correlaciones entre la variable demográfica número de hijos y los factores familiar, económico, social, laboral y escolar

N = 30		Familiar	Económico	Social	Laboral	Escolar
Número de Hijos	r	0.059	0.187	0.156	0.179	0.136
	Sig. (bilateral)	0.755	0.324	0.409	0.344	0.473

En cuanto a los diferentes factores de estrés planteados (familiar, económico, social, laboral y escolar) y la variable demográfica número de hijos no se presenta correlación estadísticamente significativa a un nivel de 0.05

Tabla 4.5 Correlaciones entre la variable demográfica años de laborar y los factores familiar, económico, social, laboral y escolar

N = 30		Familiar	Económico	Social	Laboral	Escolar
Años de laborar	r	0.319	0.105	-0.100	-0.001	0.050
	Sig. (bilateral)	0.085	0.583	0.600	0.994	0.795

En cuanto a los diferentes factores de estrés planteados (familiar, económico, social, laboral y escolar) y la variable demográfica años de laborar no se presenta correlación estadísticamente significativa a un nivel de 0.05

Tabla 4.6 Correlaciones entre la variable demográfica escolaridad y los factores familiar, económico, social, laboral y escolar

N = 30		Familiar	Económico	Social	Laboral	Escolar
Escolaridad	r	-0.073	0.011	0.083	-0.090	0.192
	Sig. (bilateral)	0.700	0.953	0.664	0.635	0.310

En cuanto a los diferentes factores de estrés planteados (familiar, económico, social, laboral y escolar) y la variable demográfica escolaridad no se presenta correlación estadísticamente significativa a un nivel de 0.05

Tabla 4.7 Correlaciones entre la variable demográfica género y los factores familiar, económico, social, laboral y escolar

N = 30		Familiar	Económico	Social	Laboral	Escolar
Género	r	0.000	-0.102	0.010	-0.060	0.425
	Sig. (bilateral)	1.00	0.590	0.959	0.755	0.019

En cuanto a los diferentes factores de estrés planteados (familiar, económico, social, laboral y escolar) y la variable demográfica género, el único factor que presenta una correlación estadísticamente significativa a un nivel de 0.05 es el factor escolar (0.019), el cual está relacionado con las cuestiones escolares tanto de la persona como de los hijos, siendo está una correlación positiva moderada, lo que indica que cuando se modifica el género de la persona varia el nivel de estrés que hay hacia las cuestiones escolares.

Tabla 4.8 Correlaciones entre la variable demográfica estado civil y los factores familiar, económico, social, laboral y escolar

N = 30		Familiar	Económico	Social	Laboral	Escolar
Estado Civil	r	0.198	0.099	0.372	0.223	0.381
	Sig. (bilateral)	0.294	0.604	0.043	0.237	0.038

En cuanto a los diferentes factores de estrés planteados (familiar, económico, social, laboral y escolar) y la variable demográfica estado civil, se pueden apreciar dos correlaciones estadísticamente significativas a un nivel de 0.05, entre el factor social (0.043), que se refiere a las distintas reuniones sociales que los padres deben cumplir o asistir y el estado civil, siendo está una correlación positiva baja, lo que indica que en la

medida que se modifica el estado civil de la persona varia el nivel estrés social que este sufre por parte de la sociedad.

Así también la correlación entre el factor escolar (0.038), el cual está relacionado con las cuestiones escolares tanto de la persona como de los hijos, siendo esta una correlación positiva baja, lo que indica que en medida que se modifica el estado civil varia el nivel de estrés que sufre la persona por el tema escolar.

V.DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Según el estudio realizado, el objetivo principal de la presente investigación era identificar cuáles son los principales factores de estrés que se produce en un grupo de trabajadores de diferentes puestos que estudian y tienen hijos en edad escolar.

Se realizó una investigación tipo descriptiva, se utilizó una muestra de 30 sujetos, entre las edades de 18 a 50 años de edad con hijos, a quienes se les aplicó un cuestionario de auto aplicación diseñado para dicha investigación. Para realizar dicha investigación se utilizó un cuestionario auto aplicable diseñado propiamente para esta investigación, usando la escala de Likert, el cuestionario estaba compuesto por 40 ítems, distribuidos entre los cinco indicadores que eran: escolar, familiar económico, social y laboral.

Luego del análisis de los datos obtenidos se procedió a una comparación de los estudios relacionados con las variables de estudio, tanto a nivel nacional como internacional.

Según el estudio realizado, los resultados generales muestran que existe una media del 75.19 % lo que significó que hay un considerable nivel de estrés en el grupo evaluado, con una mediana de 72.19 y una media exacta de 100. Estos resultados coincidieron con Boy (2014), quien realizó una investigación tipo descriptiva para determinar los niveles de estrés laboral en los Bomberos Voluntarios de la XI Compañía

de Retalhuleu. Con la cual la autora concluye que en un 50% del cuerpo de Bomberos Voluntarios existe un nivel medio de estrés laboral, en el 42% un nivel bajo y solo en un 8% de los sujetos se manifestó un nivel alto de estrés laboral.

Otro estudio que coincidió con los resultados de la presente investigación son los de Miranda (2008), que realizó una investigación tipo descriptivo en Venezuela, con el objeto de establecer los niveles de estrés laboral del personal que labora en el servicio de bioanálisis del Hospital "Dr. Domingo Luciani". La investigadora concluyó que se obtuvo un coeficiente de correlación promedio de 0.865964 para la validez y de 0.75 para la confiabilidad de la prueba. Los resultados obtenidos arrojaron que el 62% del personal del estudio presentó un nivel bajo de estrés laboral, el 34% un nivel medio y un 4% un nivel alto.

Por su parte, en Colombia, Trujillo y García (2007), realizaron un estudio descriptivo, con el objetivo de determinar el impacto del estrés laboral en la Institución Financiera FAVI de la Universidad Tecnológica de Pereira. Concluyendo que el estrés es uno de los causantes directos e indirectos de las enfermedades coronarias, pulmonares, cirrosis, suicidio, accidentes y del malestar interior como desasosiego, amargura, ansiedad, nerviosismo, entre otros.

También Huertas (2006), quien pretendió probar con su investigación la efectividad de la Relajación Progresiva en profesionales sometidos al estrés. La población objetivo

fueron 30 profesionales universitarios ubicados en una corporación de empresas nacionales dedicadas a la exportación de flores. Concluyó que los altos ejecutivos de mandos medios evaluados, tienen sobre si mucha responsabilidad en cuanto a presentación de resultados dentro de la empresa, lo cual provoca que experimenten sintomatología física y emocional de estrés, siendo los síntomas con una incidencia más alta: insomnio, cansancio excesivo, falta de apetito, dificultad de comunicación con jefes, subalternos y falta de concentración.

Entre otros resultados del estudio realizado, se pudo observar que el factor que genera una mayor intensidad en el nivel de estrés a los trabajadores es el factor económico con una media de 80.39%, seguido del factor laboral con una media de 77.19, luego se encuentra el factor escolar con una media de 77.01, seguido del factor familiar con una media de 71.57 y por último el que genera un menor nivel de estrés al trabajador es el factor social con una media de 67.50. Dicho resultado coincide con el mencionado por Weineck (2001) que expresa que el estrés puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (económica, laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativa, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. En otro estudio, en Cuba, Oramas (2013), realizó un estudio descriptivo, con el objetivo de detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout en personal docente cubano de enseñanza primaria. El estudio, reveló la presencia de estrés

laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del burnout en 67.5%. El volumen de trabajo devino el estresor con más frecuencia identificado. Se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés (que denominamos “tríada del desgaste”), como consecuencia de un ciclo de pérdida de recursos, que integra el burnout al proceso del estrés laboral; y una relativa independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad. La presencia del estrés laboral y el burnout en elevada magnitud en los docentes del estudio revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que reviertan esta realidad y la prevengan en el futuro.

Menciona Hernández (2004), que realizó una investigación sobre el estrés en el trabajo con un enfoque sico-administrativo, en donde efectuó un primer acercamiento al análisis y evaluación del estrés en los trabajos en conjunto de organizaciones públicas y privados en Xalapa, México, con la finalidad de determinar los estresores de más impacto del personal que labora en ellas. Se concluyó que los factores que provocan estrés pueden ser aspectos organizacionales o personales pero que el estrés en el trabajo todavía no se convierte en una situación problemática, ya que los resultados tanto del estrés total como el de los estresores organizacionales indican un nivel bajo y que únicamente los individuales corresponde a la categoría del nivel medio, en los que sobresalen, en orden de importancia: el desarrollo de la carrera, la sobrecarga cualitativa, la sobrecarga cuantitativa, la responsabilidad de otras personas,

ambigüedad de rol, la tecnología, la estructura, el conflicto de rol, el clima organizacional y la influencia del líder. El investigador recomendó realizar diagnósticos oportunos de estresores y luego tomar las medidas pertinentes para eliminar o minimizarlos estresores a nivel organizacional, grupal e individual.

Se encontró también en los resultados obtenidos tres correlaciones entre los factores planteados (familiar, económico, social, laboral y escolar) y las variables que se utilizaron para evaluarlas las cuales son las siguientes: edad, número de hijos, años de laborar, escolaridad, género y estado civil.

Existe una correlación sobre la variable demográfica género y el factor escolar, siendo ésta estadísticamente significativa, la cual está relacionada con las cuestiones escolares tanto de la persona como de los hijos, respecto a realizar las tareas dejadas en el centro de estudio, que los niños asistan puntualmente a sus clases, asegurarse que los niños hagan sus tareas, reuniones en el colegio de los niños, que el trabajador disminuya el rendimiento en sus clases, el poder terminar sus estudios a tiempo. Dichos resultados muestran que cuando se modifica el género de la persona varía el nivel de estrés que hay hacia las cuestiones escolares.

Dicho resultado concuerda con la investigación de Cruz (2007), que realizó un estudio descriptivo, con el objetivo de determinar los factores de estrés laboral que presentan los trabajadores del área operativa de una empresa de servicios. El estudio se realizó

con 71 empleados de sexo masculino, debido a que en esta área no labora personal femenino. Al final del estudio se concluyó que varían los factores que producen estrés a los empleados pero los que más alto porcentaje obtuvieron fueron: la inseguridad ciudadana, cambio de horario de trabajo, estudio y/o futuro de sus hijos o de un familiar cercano, enfermedad de un ser querido, dificultades en el lugar donde vive, preocupación por la puntualidad, baja remuneración o disminución de ingresos, ritmo de trabajo, llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas, sobrecarga de tareas y funciones laborales.

Por su parte, Palacios (2011), realizó un estudio de tipo descriptivo donde presenta una investigación para establecer el grado de estrés laboral que presentan las madres solteras trabajadoras entre 20 y 40 años, que laboran para una cadena nacional de supermercados. Con base en los resultados obtenidos, se estableció que el grado de estrés laboral, que presentan las madres solteras trabajadoras de entre 20 y 40 años, que laboran para una cadena nacional de supermercados, es de carácter moderado.

Existen dos correlaciones sobre la variable demográfica estado civil que son estadísticamente significativas, una con el factor social, que se refiere a las distintas reuniones sociales que los padres deben cumplir por parte de su trabajo o a las que deben asistir por parte de la familia o el colegio de los niños y el estado civil de la persona, lo que indica que en medida que si se modifica el estado civil varia el nivel de estrés que éste sufre por parte de la sociedad.

Estos resultados coincidieron con Sánchez (2011), quién realizó un estudio en la ciudad de San Lorenzo- Santa Fe, Argentina, el cual tenía como objetivo identificar la relación entre el estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológicos en trabajadores de una industria cerealera. Se obtuvo como resultado que existe algún grado de estrés en los trabajadores, los estresores frecuentes son falta de justicia organizacional, dificultades interpersonales y sobrecarga laboral; se encuentran insatisfechos con la igualdad y justicia del trato de la empresa y las negociaciones sobre los aspectos laborales; se encuentran bajos sus proyectos y metas sobre la vida y su autonomía para tomar decisiones independientes

Así también, con el factor escolar, el cual está relacionado con las cuestiones respecto a realizar las tareas dejadas en el centro de estudio, asegurarse que los niños hagan sus tareas, que el trabajador disminuya el rendimiento en sus clases y el poder terminar sus estudios a tiempo. Lo que indica que en medida se modifica el estado civil de la persona varia el nivel de estrés que este sufre por el tema escolar.

Por su parte, Cruz (2013) realizó un estudio de tipo descriptivo con el fin de determinar los principales factores de estrés en padres jóvenes adultos que estudian y laboran al mismo tiempo. Los resultados mostraron que los padres jóvenes adultos manifiestan mayor estrés en cuanto a no poder dedicarles tiempo a sus hijos, el terminar los

estudios en el tiempo establecido y no tener tiempo libre. Se concluyó que las personas no mostraron diferencia estadísticamente significativa entre el área laboral y educativa.

Estos últimos dos resultados de las correlaciones sobre la variable demográfica estado civil, también concuerda con lo que menciona Cruz (2007), quien realizó un estudio descriptivo, con el objetivo de determinar los factores de estrés laboral que presentan los trabajadores del área operativa de una empresa de servicios. Al final del estudio se concluyó que varían los factores que producen estrés a los empleados, pero los que más alto porcentaje obtuvieron fueron: la inseguridad ciudadana, estudio y/o futuro de los hijos o familiar cercano, preocupación por la puntualidad, ritmo de trabajo, llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas, sobrecarga de tareas y funciones laborales.

Menciona Hernández (2004), que realizó una investigación sobre el estrés en el trabajo con un enfoque sico-administrativo, en donde efectuó un primer acercamiento al análisis y evaluación del estrés en los trabajos en conjunto de organizaciones públicos y privados en Xalapa, México, con la finalidad de determinar los estresores de más impacto del personal que labora en ellas. Se concluyó que los factores que provocan estrés pueden ser aspectos organizacionales o personales, ya que los resultados tanto del estrés total como el de los estresores organizacionales indican un nivel bajo y que únicamente los individuales corresponde a la categoría del nivel medio, en los que sobresalen, en orden de importancia: el desarrollo de la carrera, la sobrecarga cualitativa, la sobrecarga cuantitativa, la responsabilidad de otras personas, la

tecnología, la estructura, el conflicto de rol, el clima organizacional y la influencia del líder.

VI. CONCLUSIONES

- Los resultados reflejan que, del instrumento general, se puede observar una media de 75.19%, lo que significa que hay un considerable nivel de estrés en el grupo evaluado.
- Se concluyó que el porcentaje del factor que genera una mayor intensidad en el nivel de estrés a los trabajadores es el factor económico con una media de 80.69, seguido del factor laboral con una media de 77.19, luego se encuentra el factor escolar con una media de 77.01, seguido del factor familiar con una media de 71. y por último el que genera un menor nivel de estrés al trabajador es el factor social con una media de 67.50.
- En el caso de la correlación sobre la variable demográfica género y el factor escolar, presenta una correlación estadísticamente significativa, el cual está relacionado con las cuestiones escolares tanto de la persona como de los hijos, lo que indica que cuando se modifica el género de la persona varía el nivel de estrés que hay hacia las cuestiones escolares.
- Asimismo sobre la variable demográfica estado civil, se puede apreciar una correlación estadísticamente significativa, entre el factor social, que se refiere a las distintas reuniones sociales que los padres deben cumplir

o asistir y el estado civil, lo que indica que en la medida que se modifica el estado civil de la persona varia el nivel estrés social que este sufre por parte de la sociedad.

- Así también sobre la variable demográfica estado civil y el factor escolar, se presenta una correlación estadísticamente significativa la cual está relacionada con las cuestiones escolares tanto de la persona como de los hijos, lo que indica que en medida que se modifica el estado civil varia el nivel de estrés que sufre la persona por el tema escolar.
- Finalmente en cuanto a las variables demográficas edad, número de hijos, años de laborar y escolaridad, y los factores familiar, económico, social, laboral y escolar no se presentan relaciones estadísticamente significativas.

VII. RECOMENDACIONES

- Para convivir con el estrés en la vida de los trabajadores que estudian y tienen hijos en edad escolar es importante establecer estrategias para encontrar el balance tanto a nivel económico como familiar, escolar, laborar y social, para esto se recomiendan realizar actividades familiares, crear una rutina de estudio, priorizar gastos y no exceder el horario laboral para poder tener tiempo para realizar todas las actividades y no sobrecargarse de actividades.
- Establecer una estrategia personal que ayude a administrar adecuadamente el manejo de los recursos financieros a través de una planificación para mejorar el presupuesto mensual de los gastos.
- Establecer programas personales para liberar el estrés como una rutina de ejercicio, una dieta balanceada, dormir las horas adecuadas.
- Para evitar problemas con su rendimiento laboral así como en el ámbito familiar y escolar se recomienda balancear todas las actividades para poder cumplir con todas las actividades y no descuidar nada.

- Establecer un calendario con todas las actividades a realizar o cumplir para llevar control del horario de las mismas y poder la persona organizarse correctamente.
- Asistir a talleres sobre manejo de estrés y manejo de emociones para poderlo utilizar en todos los ámbitos como el familiar, económico, social, laboral y escolar, y así poder tener una vida con menos estrés y más productiva.

VIII. REFERENCIAS

Achaerandio, L. (2010). *Iniciación a la Práctica de la Investigación* (7ª. Ed.). Guatemala:

Magna Terra Editores

Adams, J. (2000). *Estrés, un amigo de por vida* (1ª. ed.). Argentina: Editorial Kier, S.A.

Balcarce, A. (2008). *Estudio sobre el estrés* (en red) consultado el 27 de febrero del

2015 en: <http://www.slideshare.net/anambalcarce/estudio-sobre-el-estrs-presentation>

Boy, M. (2014). *Nivel de estrés laboral en los bomberos voluntarios de la XI Compañía*

de Retalhuleu. (Tesis inédita). Universidad Rafael Landívar, Campus de

Retalhuleu, Retalhuleu, Guatemala.

Buendía, J. (1999). *Familia y psicología de la salud*. Madrid: Ediciones Pirámide

Cano A. (2002). *Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés*. (En

red). Disponible en: http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm Fecha de

consulta 2 de marzo del 2015.

Castañeda, J., De la Torre, M., Moran, J. y Lara, L. (2004). *Metodología de la investigación*. (4ta. Edición). México. Editorial McGraw-Hill

Cruz, A. (2013). *Principales factores de estrés en padres jóvenes adultos que estudian Y laboran al mismo tiempo*. (Tesis inédita). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Cruz-Andrea.pdf>

Cruz, M. (2007). *Factores de estrés laboral que presentan los trabajadores del área operativa de una empresa de servicios y propuesta de un programa para su disminución*. (Tesis inédita). Recuperada de <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/43/Cruz-Paz-Maria/Cruz-Paz-Maria.pdf>

Davis, K. y Newstrom, J. (2002). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (11 Edición). México: McGraw – Hill

Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, (1999). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo* (en red) Fecha de consulta el 2 de marzo del 2015 en: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20eu_ropo%20Estres%20Laboral.pdf

González, J. (1998). *Autocontrol, Formulas para Controlar el Estrés*. España:
Editorial Edimat Liboros.

Hernández, M. (2004). El estrés en el trabajo: un enfoque sicoadministrativo. (En red).

Fecha de consulta: 2 de marzo del 2015 en:

<http://www.uv.mx/iiesca/revista/suma36.html>

Hernández, R., Fernández. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5^a.
ed.). México: McGraw-Hill

Herrera, L. (2012). *Relación del estrés con el desempeño del trabajador según su edad,
en el departamento de ventas de una embotelladora de bebidas carbonatadas.*
(Tesis inédita). Universidad Rafael Landívar, Campus de Retalhuleu, Retalhuleu,
Guatemala.

Huertas, M. (2006). *Efectividad de la relajación progresiva en profesionales sometidos
a estrés.* (Tesis inédita). Universidad Rafael Landívar. Guatemala

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (s/f). (En red). Disponible en:

<http://www.issste.gob.mx/images/downloads/instituto/prevencion-riesgos-trabajo/Guia-para-el-Estres.pdf> Fecha de consulta: 2 de marzo del 2015

Ivancevich R. y Matteson E. (1985). *Psicopatología del trabajo*. Pirámide, Madrid

Labrador M. y Crespo J. (1993). *Análisis y modificación de la conducta II*. (4ta. ed.) España: Universidad Nacional de Educación a Distancia. (1era. ed.) Interamericana Mc Graw-Hill.

Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial. Introducción a la Psicología industrial y organizacional*. México: McGraw- Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Lifshitz, A. (2011). *Ser papa puede causar Estrés: ¿Qué puedes hacer al respecto?* Artículo (En red). Disponible en: <http://www.vidaysalud.com/diario/hombres/ser-papa-puede-causar-estres-que-puedes-hacer-al-respecto/> Fecha de consulta 2 De marzo del 2015

Likert, R. (1932). *Escala de Likert*. (En red). Disponible en: http://www.eco-finanzas.com/diccionario/E/ESCALA_DE_LIKERT.htm Fecha de consulta 2 de marzo del 2015.

Lopategui, E. (2003). *Estrés bienestar y calidad de vida*. (En red). Disponible en:

www.saludmed.com/bienestar/bienestar.html. Fecha de consulta 1 de marzo del 2015.

Mercado, S. y Salfago, M. (2008). *Estrés en ejecutivos de mediana y grandes*

Empresas mexicanas. Revista Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 24(108), 15-36

Miranda, B. (2008). *Estrés laboral en el personal que labora en el servicio de*

Bioanálisis del Hospital "Dr. Domingo Luciani". (Tesis inédita). Recuperada de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3698.pdf>

Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de*

enseñanza Primaria. (Tesis inédita). Recuperada de

http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf

Palacios, L. (2011). *Estrés laboral en madres trabajadoras*. (Tesis inédita). Recuperada

de <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/42/Palacios-Laura/Palacios-Laura.pdf>

Palmero, F., Fernández, E., Martínez, F., y Choliz, M. (2002). *Psicología de la motivación y la motivación y la emoción* (1ra. Ed.) Madrid: McGraw Hill

Peiró J. y Salvador A. (1992). *Desencadenantes del estrés laboral* (1a ed.). España Editorial EDEMA S. A.

Pose G. (2005). *Estrés en la evaluación institucional*. (En red). Disponible en <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345577>

Fecha de consulta 2 de marzo del 2015

Revista Virtual “El Estrés” (s/f). *Estrés Familiar*. (En red). Disponible en: <http://www.elestres.net/familiar.html> Fecha de consulta: el 1 de marzo del 2015

Revista Virtual “El Estrés” (s/f). *Estrés Laboral*. (En red). Disponible en: <http://www.elestres.net/laboral.html> Fecha de consulta: el 1 de marzo del 2015

Rodríguez, J. (2001). *Manual de psicología social de la salud*. Madrid, Editorial Síntesis S.A.

Rodríguez, P. (1999). *El espacio institucional*. Buenos Aires: Lugar Editorial

Rodríguez, T. (1998). *El estrés y la habituación alcohólica*. Revista Cubana de Medicina Genética Integral, 14(4),398-406)

Rowshan, A. (2000). *El estrés, técnicas positivas para atenuarlo y asumir el control de tu vida* (1ª. ed.). España: Editorial Paidós Mexicana, S.A.

Salazar, J. (1997). *La percepción, el conflicto y el estrés*. (En red) consultado el 2 de marzo del 2015 en: <http://www.monografias.com/trabajos5/percon.shtml>

Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. (Tesis inédita) Recuperada de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

Santos R. (2004). *Estrés laboral y salud*. Valencia Nao Libre.

Schultz, K.H. (1992). Overview of psychoneuroimmunological stress and intervention studies in humans with emphasis on the uses of immunological parameters. *Psycho-oncology*, 1, 51-70

Selye, H. (1954) *Teoría del estrés* Barcelona: Científico médica. (Publicación original: 1950

Selye, H. (1956), citado por Guillén, 2000. Síndrome de adaptación general. Disponible en: <http://visionpsicologica.blogspot.com/2008/04/estres-conciencia-del-tiempo.html>

Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill: New York.

Selye, H. (1980): *Selye's guide stress research*, Ed. Van Nostrand Reinhold Co. New York

Slipak, O. (1996). *Estrés Laboral*. (En red). Disponible en:

http://www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/19/a19_03.htm Fecha de consulta 1 de marzo del 2015.

Slipak, O. (2001). *Estrés y perfiles de personalidad*. Revista Argentina de Clínica Neuro Psiquiátrica.

Stone J. (1994). *Superar el estrés*. Editorial Pirámide. México.

Travers, C. y Cooper, C. (1997). *Administración*. (5ta. ed.) México, D.F.: Prentice Hall.

Tipos de Estrés (s/f). (En red). Disponible en: <http://www.elestres.net/tipos.html> Fecha
De consulta 2 de marzo del 2015

Trujillo, C. y García, C. (2007). *Impacto del estrés laboral en la institución Financiera
Cooperativa FAVI de la Universidad Tecnológica de Pereira*. (Tesis inédita).

Recuperada de

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/786/1/15872G216ie.pdf>

Universidad Miguel de Cervantes (2008). *Estrés académico*. (En red). Disponible en:
<http://blogpsikologia.blogspot.com/> Fecha de consulta 2 de marzo del 2015.

Valdéz, M. y De Flores, T. (1985). *Psicología del estrés*. Barcelona: Martínez Roca S.A.

Wallace, M. y Szilagyi, A. (1982). *Managing Behavior in organizations*. Glenview, Illinois:
Scott, Foreman and Company

Wattenberg F. (2002). Boletín 97 Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ayuntamiento, Diputación, Universidad, Cámara Oficial de Comercio e Industria
de Valladolid. Editorial Grijalbo.

Weineck, J. (2001). *Salud, Ejercicio y Deporte*. España: Editorial Paidotribo

Witkin, G. (1995). *El estrés de la mujer, cómo reconocerlo y superarlo*. Barcelona, España: Editorial Grijalbo.

Zamora R. (2008). *Presentación de estrés académico en psicología de la universidad*

Ricardo Palma. (En red). Disponible en:

<http://www.slideshare.net/renzoster/estres-academico-presentation> Fecha de consulta 2 de marzo del 2015.

ANEXOS

ANEXO I
Ficha Técnica

Nombre	Cuestionario para determinar los factores de estrés en trabajadores que estudian y tienen hijos en edad escolar.
Autor	María Alejandra Limatú Falla
Objetivo	Determinar los principales factores de estrés en un grupo de trabajadores que estudian y tienen hijos en edad escolar
¿Qué mide?	Este cuestionario mide el grado de importancia que los trabajadores que estudian y tienen hijos en edad escolar le dan a cada uno de los factores que les genera estrés.
Reactivos	El cuestionario está formado por 40 indicadores, los cuales van relacionados con algunas de las razones por las cuales los trabajadores que estudian y tienen hijos en edad escolar padecen de estrés.
Tiempo de resolución.	El cuestionario tomará un tiempo de resolución de 10 minutos.
Forma de Aplicación	Para la evaluación de cada uno de los indicadores, se utilizará una escala de principales factores de estrés. El cuestionario es de auto aplicación.
Forma de interpretación	Por medio de promedios y porcentajes obtenidos en los diferentes indicadores.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Escolar

	<ul style="list-style-type: none">• Familiar• Económico• Social• Laboral
Juicio de Expertos	<ul style="list-style-type: none">• Mgtr. Estuardo Valdez• Mgtr. Mario Rodríguez• Mgtr. Manuel Arias

ANEXO II

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LOS FACTORES DE ESTRÉS EN TRABAJADORES QUE ESTUDIAN Y TIENEN HIJOS EN EDAD ESCOLAR

Edad _____

Escolaridad _____

No. de hijos _____

Género _____

Años de laborar _____

Estado Civil _____

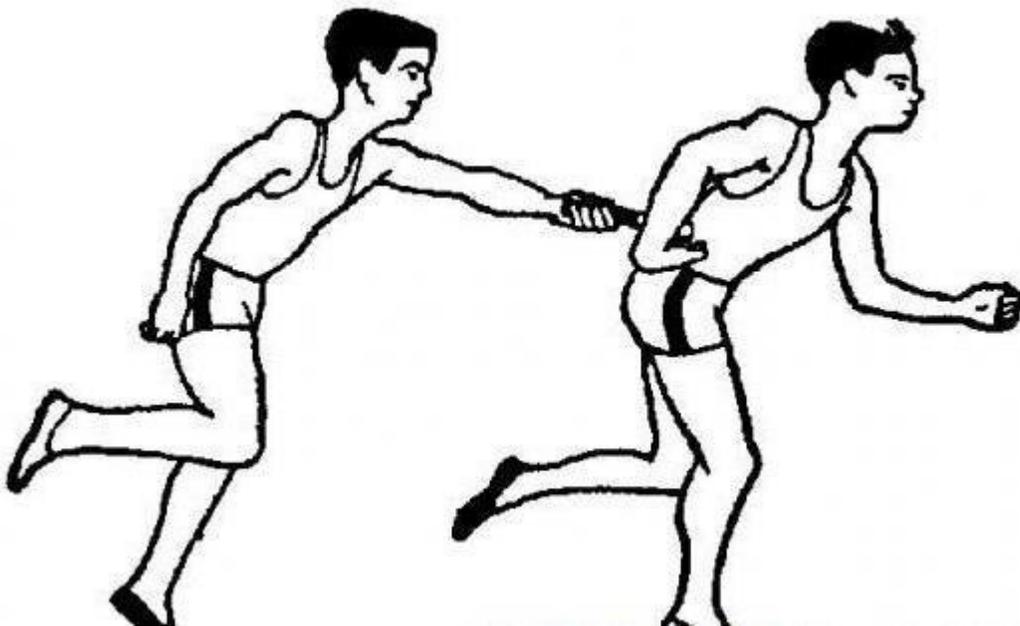
¿EN QUÉ MEDIDA SON MOTIVOS DE ESTRÉS?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1. Cumplir con el presupuesto mensual de gastos familiares				
2. Que los niños asisten puntualmente a las clases				
3. Pagar la mensualidad del colegio de los niños				
4. Cumplir con actividades sociales				
5. Realizar las tareas dejadas en su centro de estudio				
6. Revisar las tareas de los niños				
7. Cumplir con actividades familiares				
8. Llegar puntualmente al trabajo				
9. Asegurarse que los niños hagan sus tareas y tengan lo necesario para realizarlas				
10. Preparar a los niños para el colegio todas las mañanas				
11. Cumplir con el horario de entrada del trabajo				
12. Que los niños se enfermen				
13. Que lo llamen del colegio de los hijos				
14. Quedarse tarde en el trabajo				
15. Llegar temprano a su casa para estar con la familia				
16. Salir los fines de semana con sus hijos				
17. Cumplir con su trabajo en el tiempo establecido por su jefe				
18. Tener alguna llamada de atención en el trabajo				
19. Que los niños anden con berrinches				

20. Que haya que comprar las cosas del supermercado				
21. Dar el gasto para la comida				
22. Reuniones en el colegio de sus hijos				
23. Reuniones en la oficina				
24. Reuniones familiares				
25. Salir tarde de trabajar				
26. Que usted falte a clases				
27. Que los niños no entreguen alguna tarea				
28. No tener tiempo para dedicarle a sus hijos				
29. Dedicarme tiempo libre para mis actividades				
30. Que usted disminuya el rendimiento académico en clases				
31. Pagar puntualmente deudas				
32. Utilizar mis ahorros para pagar deudas				
33. No contar con un plan de carrera definido				
34. Ser víctima de asalto				
35. Que algún miembro de mi familia sufra un accidente				
36. Terminar mis estudio a tiempo				
37. Que los niños tengan una nota baja en una clase				
38. Tener muchas actividades sociales				
39. No tener tiempo para convivir con mis amistades				
40. Tener un sueldo que no alcanza para todos los gastos				

ANEXO III

Propuesta para la Reducción del Estrés

**“MAÑANA DEPORTIVA FAMILIAR PARA
TODO EL PERSONAL”**



MAÑANA DEPORTIVA FAMILIAR PARA TODO EL PERSONAL

Esta actividad fue organizada con el objetivo de lograr la disminución de los niveles de estrés por medio del ejercicio físico y la convivencia tanto familiar como de los compañeros de trabajo, realizando actividades deportivas en familia y con los compañeros de trabajo, siendo esta una buena oportunidad que les ayudará a trabajar en equipo, a pasar tiempo en familiar sin un costo monetario y convivir con los demás empleados de la empresa. El día y la hora son las que más se adecúan a la empresa y a los empleados y la fecha de la actividad queda a criterio de la empresa.

Procedimiento:

1. Anuncio de la mañana deportiva por medio de afiches
2. Entrega de fichas de inscripción por departamento.
3. Recepción de fichas de inscripción por departamento
4. Realizar la coordinación de las actividades
5. Entrega del cronograma de las diferentes actividades a realizar para que estén enterados
6. Realización de la mañana Deportiva Familiar

Día: Como la jornada laboral es de lunes a viernes de 8:00 a 17:00 horas y generalmente el personal labora horas extras o diferentes turnos, la Mañana Deportiva Familiar se llevará a cabo el día sábado todo el día

Hora: Se dará inicio a las 8:30, dando un tiempo a las 12:00 para ir a almorzar y finalizando a las 15:30 horas para la rifa y premiación de los ganadores de los diferentes juegos.

Lugar: Parque Natural Calderas

Árbitros y guías de los juegos: Serán contratados para que participe en los diferentes juegos y partidos.

Venta de Comida: Habrá un área donde se ubicará la entrega de comidas y bebidas para los asistentes.

Publicidad: Se anunciará la realización de la Mañana Deportiva Familiar por medio de afiches dentro de la empresa y vía correo electrónico.

Premios: Se entregarán trofeos a los ganadores de los partidos o juegos, así como certificados de regalo a los ganadores de las rifas. Se contactará con empresas para que aporten premios para los ganadores.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS

- Partidos de futbol, basquetbol, futbol bandera
- Carreras de velocidad y relevos
- Castillos inflables
- Saltarines
- Camas elásticas
- Show de payasos y magos
- Canopy
- Mountain Bike
- Cayucos y Veleros
- Rappel
- Paseo a Caballo o Cuatrimotos
- Caminatas Guiadas
- Rifas
- Senderismo

**FICHA DE INSCRIPCIÓN
MAÑANA DEPORTIVA FAMILIAR**

Nombre del Departamento: _____

Jefe del Departamento: _____

INTEGRANTES:

	NOMBRE	CANTIDAD DE HIJOS
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

ANEXO IV

Propuesta para la Reducción del Estrés

“TALLER DE CONTROL DE ESTRÉS”



TALLER DE CONTROL DE ESTRÉS

El estrés es un patrón de reacciones específicas e inespecíficas de un organismo ante acontecimientos (estímulos) que alteran el equilibrio y que dañan o sobrepasan la capacidad de superarlos. Esos acontecimientos comprenden un amplio espectro de condiciones externas e internas, que en su globalidad son denominadas como estresores.

Un estresor es un acontecimiento - estímulo que requiere del organismo una reacción adaptativa. Las reacciones del estrés comprenden múltiples reacciones que ocurren a diferentes niveles: fisiológicos, conductuales, emocionales y cognitivos.

OBJETIVO DEL PROGRAMA

Conocer los efectos personales del estrés (positivo y negativo), así como su relación con los demás cambios en los niveles de calidad de vida, partiendo del conocimiento de sus fuentes individuales en el ambiente familiar, laboral, social y de pareja. Además, adquirir y desarrollar habilidades de auto regulación emocional para enriquecer la capacidad inicial de afrontamiento del estrés cotidiano.

BENEFICIOS

1. Identificar los efectos del estrés.
2. Realizar autoevaluación para el conocimiento de su nivel de estrés.
3. Contar con métodos para el manejo del estrés.
4. Aplicar los beneficios de la relajación hacia un bienestar productivo.

Características: Curso teórico – práctico, con metodología participativa, que considera trabajo grupal y personal, distribuido en cuatro módulos de tres horas cada uno.

Metodología: Técnicas y ejercicios básicos de terapias alternativas, orientadas al desarrollo de habilidades personales e interpersonales de afrontamiento al estrés.

Procedimiento: El curso se desarrolla en grupos de 15 a 20 personas. La duración total es de 6 horas, dividido en los siguientes módulos.

Módulo I: Mirando cara a cara al enemigo:

- ¿Cómo reconocer nuestro estrés? ¿Cuándo nos ataca el estrés y por qué?
- ¿Cuándo el estrés escapa a nuestro control?
- Un pequeño test para medir nuestro estrés ¿es un estrés normal o se nos está descontrolando?
- ¿Por qué tenemos estrés . . .
- ¿En nuestro trabajo?
- ¿En nuestra vida familiar?
- ¿En nuestra vida social?
- ¿Qué es el estrés laboral?



Módulo II: Reconociendo los síntomas:

- ¿Cómo nos afecta nuestro estrés desbocado y sin control?
- ¿Nuestra vida psíquica?
- ¿Nuestro organismo?
- ¿Nuestro trabajo?
- ¿Nuestra vida familiar y en nuestra vida social?
- ¿Qué nos pasa cuando llegan la ansiedad y la depresión?



Módulo III: El estrés en el mundo del trabajo:

- Reconociendo mis estresores
- Reconociendo mis mecanismos de respuesta
- Visualizando mis síntomas
- Regulando mis emociones a nivel consciente
- El estrés envejece



Módulo IV: Mecanismos adaptativos de afrontamiento al estrés:

- Nivel conductual: cambia tu organización.
- Nivel fisiológico: aprende a relajarte.
- Nivel cognitivo: elimina Creencias Irracionales.
- Ejercicios de respiración: el control de nuestra respiración, la posición correcta en cualquier situación o lugar.
- En la introspección



EVALUACIÓN DEL TALLER

- Se realizará una evaluación diagnóstica de los participantes antes de comenzar el curso, para obtener datos acerca de las motivaciones y expectativas personales y grupales.
- Se realizará una evaluación de seguimiento al finalizar cada módulo para la verificación de la marcha del proceso de enseñanza/aprendizaje en lo referido a la respuesta del curso a las expectativas del grupo y de la formadora.
- Se realizará una evaluación final para verificar aprendizajes logrados, cambios actitudinales o conductuales en los participantes del curso.

