COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN RELACIÓN AL ESTRÉS Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN RELATION TO STRESS AND ORGANIZATIONAL CULTURE

AUTOR:
CARMEN FUMERO

RESUMEN

Este artículo tiene como propósito estudiar la relación entre Estrés Laboral y Cultura Organizacional en los empleados de la Unidad Educativa Nacional "El Limón", de Maracay – Aragua. Investigación con enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, de campo y de corte transversal. La población y muestra del tipo censal conformada por cincuenta (50) trabajadores de la U. E. N. "EL Limón" (30 Docente, 10 Administrativo, 10 Obreros). Se utilizaron dos instrumentos: uno será el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS; sustentado por Ivancevich & Matteson. Que permite la identificación de los estresores laborales a nivel de una empresa, departamento, sección o grupo determinado. El 2º instrumento aplicado fue el "Cuestionario de Problemas Psicosomáticos o CPP elaborado por Hock (1988) y adaptado por (García-Izquierdo Sáez Navarro y Llor Esteban (1993); que nos permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés, permitiendo hacer una estimación del nivel de estrés inferido por el trabajador. Los resultados obtenidos muestran que las diferentes culturas tienen efecto sobre las dimensiones de estrés laboral en las organizaciones educativas tanto de naturaleza públicas como privadas

Palabras clave: cultura organizacional, estrés laboral, estresores laborales, nivel de estrés, organizaciones educativas

ABSTRACT

This article aims to study the relationship between Workplace Stress and Organizational Culture among employees of the National Educational Unit "El Limón" in Maracay, Aragua. This research is quantitative, non-experimental, descriptive, field-based, and cross-sectional. The population and census-type sample consisted of fifty (50) employees of the National Educational Unit "El Limón" (30 teachers, 10 administrators, and 10 workers). Two instruments were used: one was the ILO-WHO Workplace Stress Questionnaire, developed by Ivancevich & Matteson. This allows for the identification of workplace stressors at the level of a company, department, section, or specific group. The second instrument applied was the "Psychosomatic Problems Questionnaire" or CPP developed by Hock (1988) and adapted by García-Izquierdo Sáez Navarro and Llor Esteban (1993); this allows us to determine the degree to which the worker suffers from the symptoms associated with stress, allowing us to estimate the level of stress inferred by the worker. The results obtained show that different cultures have an effect on the dimensions of work-related stress in both public and private educational organizations.

Keywords: organizational culture, work stress, job stressors, stress level, educational organizations

Introducción

El ser humano, por naturaleza, ante un estímulo exterior responde con una reacción, y ante las exigencias que el medio hace diariamente la respuesta obtenida es, un conjunto de fuertes emociones negativas producidas en su cerebro que afectan su cotidianidad, su cuerpo y todas las tareas que se realizan haciendo que el desempeño no sea el esperado y viviendo a diario un estado de tensión del que no se puede salir. Todos estos problemas se engloban en un solo término que se conoce como “estrés”.

El termino de estrés fue de introducido por primera vez por Seyle (1976) como “la respuesta general del organismo ante cualquier estimulo estresor o situación estresante” (p.22). Posteriormente se han publicado muchas definiciones de estrés laboral, entre ellas tenemos a la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010), quien lo define como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción, ante determinada demanda del ambiente, el organismo emprende un conjunto de procesos fisiológicos y psicológicos que lo preparan para actuar en consecuencia y responder a dicha demanda”. (p.15).

Actualmente, el estrés laboral es considerado como uno de los problemas de salud más grave afecta a la sociedad en general, debido a que perjudica a los trabajadores generando incapacidad física o mental que incide en el desarrollo de sus actividades laborales, pues es percibido como un desequilibrio que ocurre entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, esto es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores que afectan su salud.

Igualmente, es importante destacar que los efectos del estrés laboral, sintomatología e incluso sus consecuencias varían según los individuos. Debido a que no todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que, si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad,

conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo (Peiro, 1993. p.60).

Mientras que, si ocurre lo contrario a lo planteado anteriormente ocasionaría en el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, lo cual lo conducirían a estados de frustración o apatía al trabajo que le impedirían realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional.

En cuanto, a la importancia del tema a nivel mundial la Organización Europea de Seguridad y salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2014) señala que entre un 50-60 % de las bajas laborales se encuentran relacionadas con el estrés laboral y entre sus causas se tienen la reorganización del trabajo, las largas jornadas laborales, excesiva carga de trabajo y sentirse intimidado o acosado en el trabajo.

Por otra parte, en Venezuela el surgimiento del estrés laboral como patología emergente según el informe emitido por la Dirección de Epidemiología del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales INPSASEL, (2013), señala que de un total de 10.625 casos reportados; las afecciones causadas por factores de riesgos psicosociales ocupan el sexto (6) lugar dentro del cuadro de patologías que causan problemas de salud en los trabajadores; y dentro de ellas el estrés laboral ocupa el tercer (3) lugar.

El estrés laboral es una problemática actual que se ha venido observando en distintos ámbitos laborales causado por múltiples situaciones como respuesta a las complejas estructuras de las organizaciones; según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), es necesario identificar los factores que lo causan, con el fin de dirigir su atención a la mejora de intervenciones en función a una comunicación asertiva, ocupaciones claras de trabajo, ambiente físico, horarios laborales y proceso en la toma de decisiones para prevenir la problemática de desencadenantes estresores según la OMS se

identifican en reacciones emocionales que se manifiestan en problemas psicológicos y físicos como respuesta a las exigencias profesionales.

Considerando lo anterior, los efectos del estrés pueden reflejarse en dificultades familiares, de salud, relaciones sociales y laboral; es por esto por lo que de manera holística se abordan las dimensiones que desencadenan el estrés en las instituciones educativas teniendo en cuenta los cambios de las exigencias laborales como respuesta a las nuevas tendencias de ritmos de trabajo confrontados a esfuerzos físicos y emocionales que se evidencian en la profesión docente.

Cabe mencionar que, no solamente dentro de las instituciones educativas, sino también al interior de las sociedades, ocurren situaciones que desencadenan depresión, estrés, ansiedad y agotamiento físico, los cuales se han convertido en situaciones de conflicto en la convivencia misma y reflejados en el ambiente familiar y laboral. Ozamiz (2020). Por lo tanto, se hace necesario una respuesta eficaz en el interior del clima organizacional de las instituciones educativas, para identificar los factores psicosociales y gestionar de manera adecuada espacios que favorezcan las acciones encausadas al manejo de la inteligencia emocional y el razonamiento de los comportamientos dentro de un clima organizacional bajo la reflexión de la empatía y convivencia pacífica.

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020), considera que:

Los docentes deben tener libertad para atender a sus propias necesidades, cuidar de sí mismos y controlar su propio estrés. Los dirigentes escolares pueden ayudar a desarrollar la capacidad de gestión del estrés y los mecanismos de afrontamiento de los docentes" (p.5).

Asimismo, García (2014) considera que la salud de los profesores depende en gran medida de las realidades y problemáticas psicosociales que la función laboral pueda determinar cómo acciones correctivas y así garantizar que los docentes se desempeñen de manera efectiva para también acompañar y

enseñar a sus estudiantes. Aunado a lo anterior, Cortés (2021) considera que la docencia enfrentó cambios en la organización y estructura del trabajo mismo desde la didáctica y metodologías para poder ejercer su labor formativa. Considerando lo anterior, es necesario, realizar una revisión bibliográfica de los detonantes estresores en el ámbito laboral en los docentes, que inciden en el desempeño de sus funciones de manera apropiada.

Dentro de ese contexto, Oviedo y Pastrana (2014) expresan lo siguiente:

El estrés docente, hoy por hoy, se considera como una enfermedad profesional por ser uno de los problemas que afectan cada vez más a los educadores en su medio laboral. Es innegable el número creciente de estudios que muestran que los educadores están sujetos a agotamiento mental y físico, provocado por las exigencias psicológicas y físicas de la enseñanza. Estas exigencias no solo son perjudiciales para la salud de los educadores, sino que también constituyen un motivo importante de deserción o abandono de la profesión. (p.146)

Esto quiere decir que la labor de los docentes está expuesta a múltiples factores que pueden desencadenar condiciones adversas para su salud. De acuerdo con esto, Rodríguez (2017) mencionan: “Existen factores que afectan negativamente el comportamiento, lo que genera insatisfacción, falta de compromiso, fatiga física, baja autoestima, compromiso nulo y deseos de abandonar el trabajo; estos problemas hacen al docente distanciarse más y más de sus alumnos” (p.47).

Por ende, la manera en que un docente labora está condicionado directamente por el ambiente en que éste se desarrolla, razón por la cual es menester considerar un entorno óptimo y agradable para que de esta forma se pueda realizar satisfactoriamente el proceso educativo. Ahondando un poco más con este tema, Goleman (1996) menciona que "las respuestas emocionales del cerebro se manifiestan en función del bienestar humano en los sentimientos, los

pensamientos, los estados biológicos, los estados psicológicos y el tipo de tendencias a la acción que los caracterizan" (p.182). Razón por la cual es necesario que los docentes conozcan y dominen su propia emocionalidad.

En este sentido, es importante destacar que el personal del sector educación por naturaleza es objeto de situaciones de estrés debido a la especificidad de las tareas y las personas objeto en este caso los estudiantes que atiende. Además, de la escasa autonomía de estos trabajadores, la indefinición de las tareas, la elevada tensión a la que están sometidos durante largas horas de trabajo y la falta de apoyo de los superiores, haciendo de estos profesionales un blanco factible para el estrés laboral.

La situación actual de los trabajadores del sector educativo en Venezuela ha sido ampliamente reseñada por las causas de índole económico, debido a los sueldos y salarios no acordes a la situación inflacionaria existente en el país, así como expresiones de descontento hacia la vocación de servicios, expresando dudas sobre lo correcto de dicha elección y deseos de dedicarse a otras actividades. Además; que el trabajador de la educativo percibe que se le exige demasiado (conocimientos, abnegación, sacrificio, entre otros.) y que no recibe una recompensa adecuada.

Ahora bien, para comprender de dónde se deriva el incremento del estrés en los docentes, es importante contextualizar los sucesos, razón por la cual se alude al causante de éste, la aparición de la pandemia del Covid-19; esta alteró indiscutiblemente el orden normal de las actividades de vida diaria y básicas cotidianas del planeta entero, ya que, debido al confinamiento cambió abruptamente el modus vivendi de las personas, modificando la manera de trabajar y estudiar, razón por la cual se agudizaron los problemas del estrés laboral causante de diferentes estresores psicosociales afectando directamente las emociones y salud física, como la depresión y la ansiedad. Es menester hacer una salvedad, por considerar que, aunque ya existía la educación

virtual y a distancia, la gran mayoría de profesores no hacían parte de esta forma de enseñanza, viéndose obligados a “reinventarse” laboralmente, lo cual los enfrentó a un mundo nuevo para muchos de ellos.

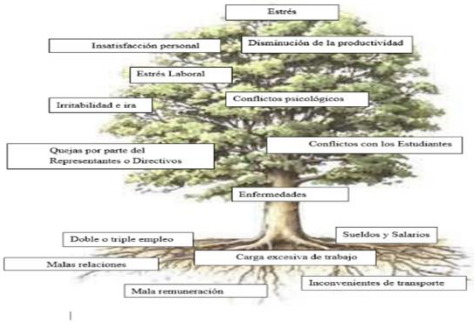
Con relación a la aparición del Covid-19, surgió el miedo, la preocupación y el estrés como respuestas a los momentos que la humanidad enfrenta la incertidumbre a lo desconocido (Organización Panamericana de Salud, 2021).

Por su parte, es una realidad que esta nueva situación obligó a millones de personas a “reinventarse” para tratar de sobrellevar la pandemia. Entre ellos se encuentran los docentes, quienes modificaron la manera de enseñar, pasando de la presencialidad a la virtualidad, utilizando para ellos nuevas estrategias metodológicas, didácticas y manejo de las TIC, para poder llegar a sus estudiantes que también estaban afrontando difíciles momentos por el aislamiento. Las recomendaciones para evitar el contagio del Covid-19 aceleró los diferentes cambios en el estado de ánimo de las personas y sus entornos familiares; el encierro implicó limitaciones en la locomoción y retos de nuevas condiciones de ambiente, como producto de ver interrumpida su cotidianeidad (Gallegos et al. 2020).

El trabajo y los riesgos psicosociales se presentan para el caso de los profesionales de la enseñanza, causantes del estrés, desde los componentes económico, social y familiar, hasta los recursos disponibles y el mismo clima laboral, manifiestos en las emociones que detonan en enfermedades físicas y mentales como la irritabilidad, el enojo, la ansiedad, el miedo, el cansancio e incluso el aburrimiento (Tacca & Tacca, 2019).

Aunado a esto, refieren que la escasez de materiales e insumos dentro de nuestros centros educativos, las condiciones de trabajo inadecuadas, los riesgos biológicos a lo que están sometidos y la pérdida progresiva del respeto por parte de la comunidad educativa asistida, contribuye a crear vulnerabilidad y predisponerlos a diferentes formas de estrés.

Árbol de Problema



Fuente Fumero (2025)

Marco Conceptual

Factores que causan el estrés laboral

Las organizaciones han venido atendiendo los lineamientos para mejorar el clima organizacional, abordando los factores que desde las relaciones laborales son objeto de la psicología organizacional como gestión estratégica (Gómez, 2016). Sin embargo, los factores internos y externos del ambiente familiar, social y laboral se pueden compilar de tal modo que aceleran los estresores del entorno laboral, por lo que conviene tener presente su relación. González (2012) citado en Verduzco (2018), considera que, los aspectos internos pueden ser manifestados en enfermedades físicos o psicológicos y los aspectos externos como el clima, el ruido y el mismo lugar de trabajo, influyen de igual manera en el ambiente familiar que se confronta muchas veces en la poca atención y escaso tiempo para compartir en familia. Un análisis hecho por el Magisterio (2018), aseguran que existen causas personales que afectan el ámbito laboral ocasionado por el trabajo que se lleva a casa en momentos de descanso, manifestado en problemas de cansancio, desórdenes alimenticios y enfermedades virales, además de mal genio y agresividad.

Como reflexión a lo anterior, los factores del puesto de trabajo se pueden encontrar las condiciones estrés laboral, motivados por la inseguridad en el desempeño de su rol por no controlar las tareas que debe realizar, o en ocasiones por el esfuerzo mental por largo tiempo en una labor de impacto intelectual, así como las relaciones en el entorno laboral con jefes y compañeros por exceso autoridad o falta de comunicación asertiva, turnos de trabajo con horarios excesivos y falta de vacaciones o tiempos de descanso y el impacto negativo de

una remuneración escasa; es así como García-Moran (2016), expresan lo siguiente:

La recompensa laboral relacionada con tres tipos de reconocimiento: dinero, estima y control del estatus; sin embargo, es precisamente cuando en las organizaciones no se da este complemento, aparece el estrés laboral porque “se da una falta de balance (equilibrio) entre el esfuerzo y la recompensa. (p.16)

Por otra parte, Morales (2020) plantea en su tesis que la relación del estrés y el ambiente laboral son producto del desinterés que presenta un individuo con respecto a alguna tarea o actividad; desencadenando a su vez apatía y falta de automotivación personal en las actividades que realiza, sumado a la falta de disciplina en la alimentación, el sueño y poco descanso, lo que conlleva al agotamiento físico reflejado en la pérdida de equilibrio en el control emocional y falta de empatía social causante de la despersonalización que lleva a la desmotivación, hasta llegar a límites que conducen a la depresión.

Efectos psicosociales causados por el estrés en los docentes

La idea de desarrollo en la actualidad trajo cambios dentro de las políticas nacionales; a su vez, desde la educación se plantean lineamientos que van en concordancia con las políticas de internacionalización en la educación de inclusión, cambios de paradigmas en la enseñanza y desarrollo de competencias (OCDE, 2019); esto quiere decir que es necesario que la educación vaya a la vanguardia con respecto a los cambios en la manera de enseñar, razón por la cual se crea una exigencia para que los docentes hagan uso de las diversas estrategias que permiten conseguir resultados favorables en el proceso de aprendizaje de los educandos.

Metodología

El presente estudio estuvo enmarcado en un enfoque cuantitativo, no experimental descriptivo, de campo y de corte transversal, ya que se limitó a caracterizar el grupo de sujetos que conformaron la población en estudio

para determinar la repercusión del estrés laboral en del personal de la Unidad Educativa El Limón". recolectando directamente de los sujetos investigados, los datos necesarios para responder la interrogante planteada, "sin manipular o controlar variable alguna" (Arias, 2015, p. 31).

La población y muestra del tipo censal estuvo conformada por cuarenta (50) trabajadores o trabajadoras de Unidad Educativa El Limón". de la siguiente manera: 30 docentes, 10 Administrativos y 10 obreros en dicha institución.

Entre los procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos tenemos que para:

1. La obtención de las características sociodemográficas: se procederá a la revisión de los expedientes personales de los trabajadores y trabajadoras de la institución en el departamento de recursos humanos del centro estudiado, registrándose en una lista de registro los datos sociodemográficos, los reposos médicos registrados, las ausencias justificadas que corresponde a los días de vacaciones o permisos establecidos por la ley, denominado ausentismo general y el libro de asistencia, donde se refleja los días descontados al mes por cuanto se considera una ausencia sin justificación legal al trabajo.
2. Se utilizaron dos instrumentos: uno será el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS; sustentado por Ivancevich & Matteson. (Medina, Preciado y Pando, 2007), Que permite la identificación de los estresores laborales a nivel de una empresa, departamento, sección o grupo determinado y finaliza con una serie de propuestas correctivas y recomendaciones para su reducción, es de fácil aplicación debido a que podría ser autoadministrable, o aplicado de manera individual o grupal. Los materiales que conforman la prueba

psicológica son un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas. Consta de 25 ítems relacionados con los estresores laborales, agrupados en las siguientes áreas:

1. Mejora de las condiciones ambientales de trabajo.
2. Factores intrínsecos del puesto y temporales del medio.
3. Estilo de dirección y liderazgo.
4. Gestión de recursos humanos.
5. Nuevas tecnologías.
6. Estructuras organizacional.
7. Clima organizacional.

Estresores Laborales	Ítems	Rango de estrés
Clima Organizacional	1,10,11,20	4-28
Estructura Organizacional	2,12,16,24	4-28
Territorio Organizacional	3,15,22	3-21
Tecnología	4,14,25	3-21
Influencia del Líder	5,6,13,17	4-28
Falta de Cohesión	7,9,18,21	4-28
Respaldo del Grupo	8,19,23	3-21

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Escala de respuestas: 1 = si la condición 'Nunca' es fuente de estrés. 2 = si la condición 'Raras veces' es fuente de estrés. 3 = si la condición 'Ocasionalmente' es fuente de estrés. 4 = si la condición 'Algunas veces' es fuente de estrés. 5 = si la condición 'Frecuentemente' es fuente de estrés. 6 = si la condición 'Generalmente' es fuente de estrés. La puntuación obtenida va desde 25 a 175 puntos:

Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

La puntuación obtenida va desde 25 a 175 puntos:

A medida que la puntuación de las respuestas se acerca a 175 mayor es el nivel de estrés, buscamos las preguntas o ítems con mayor puntaje para identificar los estresores y sugerir las recomendaciones a partir de ellas.

Resultados

En el diagnóstico de los agentes estresores presentes en el personal estudiado, en la tabla 1. Muestra los estresores laborales identificados, entre los cuales

tenemos: la influencia del líder que represento un **(54%),** seguido de la estructura organizacional con un **(49,2%),** tecnologías y respaldo del grupo con **(46%),** clima organizacional (**43%)**

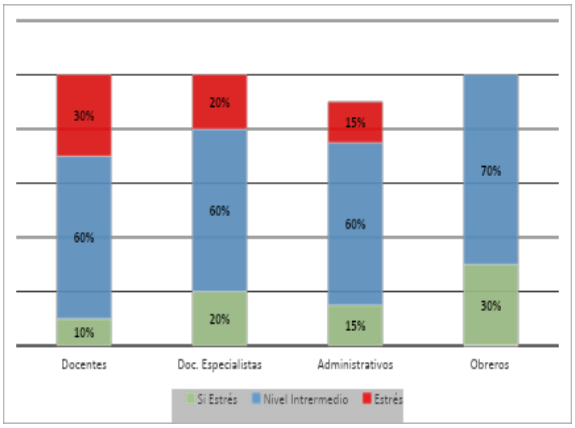
Tabla 1. Estresores laborales identificados en el personal de la U. E. N. "El Limón Maracay-Aragua.

Estresores Laborales	Ítems	Rango de estrés	Total	%
Clima Organizacional	1,10,11,20	4-28	28	**43**
Estructura Organizacional	2,12,16,24	4-28	32	**49**
Territorio Organizacional	3,15,22	3-21	20	31
Tecnología	4,14,25	3-21	30	**46**
Influencia del Líder	5,6,13,17	4-20	35	**54**
Falta de Cohesión	7,9,18,21	4-28	26	40
Respaldo del Grupo	8,19,23	3-21	30	**46**

Fuente: Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT/OMS aplicado.

En la tabla 1. Se identificó la presencia de estresores laborales, entre los cuales tenemos: la influencia del líder que represento un **(54%),** seguido de la estructura organizacional con un **(49,2%),** tecnologías y respaldo del grupo con **(46%),** clima organizacional **(43%).**

Grafico 1. Nivel de estrés según el cargo en el personal de personal de la U. E. N. "El Limón Maracay-Aragua.



Fuente: Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT/OMS aplicado.

En cuanto; al nivel de estrés que generan los agentes, según el cargo del personal observamos en el grafico 1, se puede evidenciar en su mayoría presentaron un nivel intermedio de estrés los Docentes con un (**60%**) Doc. Especialista (**60%**), Administrativos (**60%**). Por otro lado, se puede observar un (**30%)** de los Docentes que presentan un nivel de estrés alto, seguido por Doc. Especialistas (**20%)** y los

Administrativos con un **(15%)** (Ver grafico1)

Tabla 3. Nivel y Frecuencia de estrés laboral el personal de personal de la U. E. N. "El Limón Maracay- Aragua.

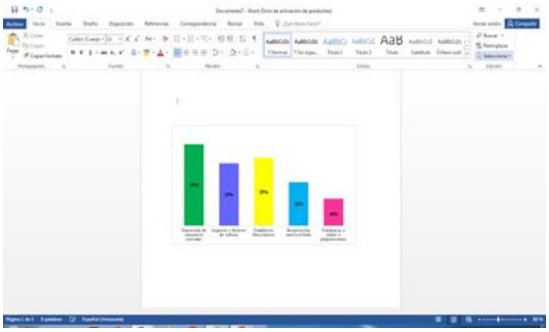
	Frecuencia y Nivel de estrés laboral							
Cargo	13-24 (Sin Estrés)	%	25-36 Estrés leve)	%	37-48 (Estrés medio)	%	49-50 (Estrés alto)	%
Docentes	01	1.5	08	12.3	05	7,6	02	3,0
Doc. Especialista	02	3.0	04	6.1	03	4,6	03	4.6
Administrati-vos	03	4,6	03	4.6	04	6,1	02	3.0
Obreros	02	3,0	04	6.1	04	6.1	0	0
Total	8	12.1	19	29.1	16	24.4	7	10.6

Fuente: Cuestionario de Problemas Psicosomáticos aplicado.

En la tabla 3. Destaca que 19 trabajadores que representan el **(29,1 %)** de la muestra estudiada presenta un nivel de estrés leve, donde los Docentes obtuvieron el mayor porcentaje **(12.3%).** A su vez; por 16 de los trabajadores **(24,4%)** presentaron estrés medio, de los cuales los docentes obtuvieron la mayor proporción con un **(7,6%)**. Por ultimo, 7 trabajadores (10,6%) presentaron un nivel de estrés alto; de los cuales los Administrativos obtuvieron el mayor porcentaje (**4,6%).** Es importante, resaltar que 8 trabajadores (**12,1%)** del personal restante no presento estrés.

Se hace la acotación que el color azul hace referencia que no existe síntomas alguno de estrés, tiene buen equilibrio. El color verde se encuentra en la fase de alarma, trata de identificar los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva. El color naranja trata de ubicar qué puedes modificar, ya que, si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal y por último el color rojo lo ubicamos en la fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para tu salud y tiene que buscar ayuda.

Gráfico 2. Manifestaciones psicosomáticas de estrés laboral del personal de personal de la U. E. N. “El Limón Maracay- Aragua.



Fuente: Cuestionario de Problemas Psicosomáticos aplicado.

Por otra parte, en el gráfico 2. Se destaca que entre manifestaciones psicosomáticas más frecuentemente reportada por el personal en estudio tenemos a: la sensación de cansancio extremo o agotamiento con un (**30%),** seguida de jaquecas y dolores de cabeza **(23%**), temblores musculares (tics nervioso y parpadeo) en un **(25%);** respiración entrecortada o sensación de ahogo (**16%**) y, por último, tendencias a sudar y palpitaciones con un (**10%**.)

A modo de reflexión

Es importante conocer los aspectos que causan el estrés en el ámbito laboral y los efectos estresores que se generan como consecuencia de un ambiente de trabajo inapropiado; es así como la OIT y OMS, se muestran preocupados ante este fenómeno que ha ido en aumento en los diferentes países. Debido a este interés que requiere especial atención en la salud mental, los fenómenos recurrentes en relación con el tema central de este recorrido bibliográfico, busca interpretar los hechos, acciones y sensaciones que se causan el agotamiento físico y problemas de ansiedad y estrés crónico o síndrome de burnout.

Este estudio permitió realizar un diagnóstico a través de diversos instrumentos para evaluar estresores laborales, el nivel, la frecuencia y las causas del estrés laboral en los trabajadores de la U. E. N. “El Limón Maracay- Aragua.

Lo que se constató que la población de estudio presentaba estrés laboral leve, con

manifestaciones psicosomáticas principalmente sensación de cansancio extremo, jaquecas y temblores musculares lo que afectará en el futuro el desempeño laboral y, por ende, la condición de los trabajadores de la U.E.N. “El Limón”.

De igual importancia hacer referencia a las consecuencias que manifestaron los encuestados con relación a su ausencia laboral, detectando que dicha situación influye de forma negativa, debido a que genera perjuicios tanto en el funcionamiento de su labor como en el logro de las metas de la organización, visualizando así la rotación que es una medida que se utiliza para cubrir la necesidad de inasistencia por parte del empleado, trayendo algunas veces un desempeño laboral no adecuado

En consecuencia, el estrés está presente en la vida de las personas desde hace muchos años; sin embargo es necesario hacer una interpretación conceptual de los efectos estresores y como se refleja en el ambiente laboral y familiar, por lo que se estima de gran valor estos estudios realizados en sobre los problemas de salud mental de los docentes, se manifiesta en una mayor cantidad de citas médicas para consultar sobre este fenómeno y el ausentismo a sus trabajos; por tanto, es necesario también abordar desde las instituciones.

Referencias Bibliográficas

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (EU-OSHA). Datos y cifras sobre el estrés y los riesgos psicosociales. Santiago de Compostela nº12 (2014, 2015). España. Recuperado el 19 de junio del 2023 de https://hw2014.osha.europa.eu/es/stress-and-psychosocial-risks/facts-and-figures.

Arias F. (2015), El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. 5ta. Edición. Editorial Episteme. Caracas-Venezuela:

Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. Scielo, 8, 1-11. https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560

Cuestionario estrés laboral

oit/omshttp://www.lexnova.es/Pub_ln/Supuestos/supuesto143.htm

Gallegos, M., Zalaquett, C., Luna, S., Mazo-Zea, R., Ortíz, B., Penagos, J., . . . Flórez, A. L. (s.f.). Cómo

afrontar la pandemia del Coronavirus (Covid-19) en las Américas: recomendaciones y líneas de acción sobre salud mental. Universidad Nacional del Rosario. https://rephip.unr.edu.ar/handle/2133/18298

García- I, Saez M. y Llor B (1993) Estreslabora.INFO.

Cuestionario de Problemas Psicosomáticos o CPP - **Adaptación** española del trabajo de **Hock** de 1988. [Fecha de consulta: 19 junio 2023]. Disponible en:

http://www.estreslaboral.info/testde-estres-laboral.html

García, M. y Gil, M. (2014). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. 19(1), 11-30. Revista Facultad de Psicología, Universidad de Lima. https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/968

García, A., Reyes, J., & García-Rangel, E. (2014). RELACIÓN MAESTRO ALUMNO Y SUS IMPLICACIONES EN EL APRENDIZAJE. Ra Ximhai, 10 (5),279-290. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134019

Goleman, D. (1996). La Inteligencia Emocional. Kairos

Gómez, M. (enero-junio, 2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 7(1), 131-153

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).(2013)

Disponible en https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/INPSASEL.html

Ivancevich, JM and MT Matteson 1980. Stress and Work: A Managerial Perspective. Glenview, III., Scott Foresman 244 pp

Morales, D. (2020). Relación entre el estrés y la motivación en el ámbito laboral, con hincapié en el personal sanitario durante la declaración de alerta sanitaria por COVID 19. Universidad La Laguna. Cmno de La Hornera, s/n. C. 38071. La Laguna. Tenerife

OCDE (2019). Educación y competencias. https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-laocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2010). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud Extraído 20 junio . 2023 - de: https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). Apoyar a los docentes en los esfuerzos para facilitar la vuelta a la escuela.

Orientaciones para los responsables de la formulación de políticas. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373479_spa

Oviedo, P., & Pastrana, L. (2014). Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI. CLACSO

Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M., & Idoiaga, M. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del Covid-19 en una muestra recogida en el norte de España. Cad. Saúde Pública. https://www.scielo.br/j/csp/a/bnNQf4rdcMNpPjgfnpWPQzr/?format=pdf&lang=es

Peiro, J. (1.993). Control del Estrés Laboral (1ª. ed.) España: Editorial UDEMA S. A.

Salvador: España: Editorial UDEMA S. A

Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. Revista de Investigación Educativa de le Reich, 8(14), 45-67.

Seyle, H. (1976). *The stress of life. .* New York: McGraw-Hill (edición revisada). Ed.). México. Editorial Limusa.

Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. Propósitos y Representaciones, 7(3), 323- 353. http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304

Verduzco, f., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. Cultura Científica Y Tecnológica, (64). http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481