

Estrés laboral y el liderazgo en adultos jóvenes en edades entre los 25 y 35 años.

Allison Juliana Velasco
Anderson Stiven Malaver Prieto
María Ximena González
Rocío Del Pilar Rodríguez

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano.

Bogotá D.C.

2023

Estrés laboral y el liderazgo en adultos jóvenes en edades entre los 25 y 35 años.

Allison Juliana Velasco
Anderson Stiven Malaver Prieto
María Ximena González
Rocío Del Pilar Rodríguez

Director:

Liz Katherine Ariza Matamoros

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento
Humano

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano.

Bogotá D.C.

2023

Resumen

El estrés laboral es un tema de suma importancia, debido a que a causa de este se pueden presentar múltiples afectaciones y consecuencias en el trabajador, tales como: disminución del desempeño y alteraciones en la salud física y mental. En este orden de ideas, en el presente trabajo de investigación, se identifican las causas, consecuencias y los factores relacionados al estrés laboral, analizando cual es el impacto que este tiene sobre el liderazgo de los adultos jóvenes entre 25 y 35 años. Tenido en cuenta los referentes teóricos se abordan los temas de: concepto, causas y consecuencias del estrés laboral, estilos de liderazgo y desempeño laboral. La presente investigación se realizó bajo el modelo de investigación cuantitativa, tomando como método de recolección de la información una encuesta de 26 preguntas la cual fue diseñada tomando como referencia los objetivos de investigación. La muestra se encuentra compuesta por 40 empleados de dos empresas del sector turismo en Bogotá. De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidenció que la población presenta altos niveles de estrés asociados a causas como relacionamiento con pares y líderes, sobre carga laboral y percepción un limitado apoyo por parte de su jefe inmediato. Como consecuencia se observa falta de equilibrio entre la vida personal y la laboral, afectaciones en la salud como insomnio, dolores de cabeza y musculares; así mismo, factores relacionados a la alteración de la conducta como angustia y disminución en su productividad y motivación.

Palabras claves: Talento humano, estrés laboral, liderazgo, desempeño, productividad.

Abstract

Occupational stress is a very important issue, because it can cause multiple effects and consequences on the worker, such as: decreased performance and alterations in physical and mental health. The current literature concerning occupational stress provides insight into identifying the causes, consequences and factors related to work stress, with a focus on analyzing the impact that this has on the leadership of young adults between 25 to 35 years of age. Taking into account the theoretical references, the topics of: concept, causes, and consequences of work stress, leadership styles and work performance are addressed. The present investigation was carried out under the quantitative research model, using a 26-question survey as a method of collecting information, which was designed taking the research objectives as a reference. The sample is made up of 40 employees of two companies in the tourism sector of Bogotá. According to the results obtained, evidence shows that the population presents high levels of stress associated with causes such as relationships with peers and leaders, excessive workload and perception of limited support from their immediate boss. As a consequence, there is a lack of work life balance, health effects such as insomnia, headaches and muscle pain; likewise, factors related to the alteration of behavior such as anguish and decrease in their productivity and motivation.

Keywords: Human talent, job stress, leadership, performance, productivity.

Contenido

| | |
|--|----|
| Resumen | 3 |
| Abstract | 4 |
| Presentación de los autores | 6 |
| Planteamiento del problema | 8 |
| Objetivos | 11 |
| Objetivo general | 11 |
| Objetivos específicos | 11 |
| Justificación..... | 12 |
| Marco Conceptual | 13 |
| Estrés laboral | 13 |
| Causas del estrés laboral. | 13 |
| Consecuencias del estrés en la salud del trabajador..... | 14 |
| Percepción del estrés | 17 |
| Liderazgo..... | 18 |
| Desempeño laboral..... | 21 |
| Medición del desempeño laboral. | 22 |
| Evaluación del desempeño. | 23 |
| Marco metodológico | 26 |
| Método. | 26 |
| Población y muestra | 26 |
| Diseño. | 27 |
| Aplicación metodológica | 27 |
| Análisis de resultados..... | 28 |
| Discusión de resultados | 47 |
| Conclusiones | 51 |
| Recomendaciones..... | 52 |
| Referencias bibliográficas..... | 53 |
| Anexos..... | 57 |

Presentación de los autores

Allison Juliana Velasco López: Psicóloga profesional, egresada de la Universidad Antonio Nariño, con experiencia de más de un año en el ámbito organizacional; actualmente desempeñando el cargo de Acompañante de Actividades Cognitivas en la Secretaria de Integración Social. Estudiante de la Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano e inglés sabatino.

Por otro lado, una persona con proyección, apasionada, con gran capacidad para liderar grupos, empática, capaz de trabajar en equipo y con gran sentido de permanencia.

María Ximena González García: Profesional en seguridad y salud en el trabajo, egresada de la Universidad del Quindío, con experiencia de 3 años y medio ejerciendo la profesión, en la actualidad liderando el proceso de SST en el sector industrial. Estudiante de la especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano en la universidad Uniagustiniana.

Apasionada por velar por la integridad física y emocional de la población trabajadora, siempre a la expectativa de adquirir nuevos conocimientos con el fin de aportar en el crecimiento de las personas que la rodean, con capacidad de adaptabilidad ante las diferentes circunstancias que se puedan presentar.

Rocío Del Pilar Rodríguez López: Profesional en Psicología, egresada de la Universidad Manuela Beltrán, actualmente cursando la especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano en la Uniagustiniana. Con más de 10 años de experiencia en el área de recursos humanos, participando en procesos de selección, formación, capacitación, desarrollo y bienestar.

Con diversas competencias laborales tales como liderazgo, análisis, capacidad de adaptación y orientación a resultados, así mismo con cualidades humanas y dedicación a la profesión las cuales la llevan a estar interesada en asumir retos profesionales, intelectuales y laborales.

Anderson Stiven Malaver Prieto: Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales, egresado en el año 2020, de la Universidad Panamericana: diplomados en Alta Gerencia y Transformación Digital, estudiante de la especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano de la Uniagustiniana. Con 6 años de experiencia en el área bancaria, 3 años liderando equipos exitosos de trabajo.

Poseedor de diferentes habilidades como análisis, orientación a los resultados, trabajo colaborativo, cualidades que resaltan la labor y profesionalismo. Interesado en prepararse cada día para asumir nuevos retos laborales y académicos.

Planteamiento del problema

La economía globalizada obliga a las empresas a competir entre sí, sólo aquellas que sean conducidas con manejo correcto prevalecerán, ello trae consigo una carga de estrés casi intrínseca que de no ser manejado adecuadamente perjudicarán primero a sus trabajadores e inevitablemente a las empresas, de ahí la necesidad de conocer que tanto repercute el estrés en el desarrollo del liderazgo en adultos jóvenes, ya que estos son los llamados a dirigir las empresas de hoy y las del futuro; ahora bien, los adultos jóvenes una vez inician su vida laboral, esperan que las características y condiciones de ésta, les ofrezcan bienestar y satisfacción y autorrealización.

La percepción que tienen los trabajadores de una empresa en cuanto a las condiciones que esta ofrece, el ámbito laboral en el cual se desenvuelven y su correlación con lo familiar y personal pueden llegar a ser factores vitales en su calidad de vida; condiciones y características que el individuo, según su experiencia, las puede vivir tanto de manera objetiva como subjetiva, es decir, seguridad, higiene, salario (objetivo) y cómo estas condiciones permiten que el empleado perciba un estado de satisfacción (subjetivo).

Por otro lado, cuando se habla de condiciones objetivas, se debe tener en cuenta que estas condiciones son dadas por la organización, y dependiendo de cómo éstas se den, puede afectar el rendimiento de los trabajadores en su puesto de trabajo, pues si las condiciones son satisfactorias para él, ayudan a que éste se desenvuelva de una manera más eficiente y, por ende, que la organización haya una mayor productividad, mejore los ambientes de trabajo y creen espacios saludables. En este sentido, las condiciones subjetivas se enfocan más en los intereses individuales del trabajador, el cual persigue su satisfacción y bienestar.

Para este estudio se tomará una muestra de 35 personas cuyas edades están entre los 25 y 35 años y tienen actualmente cargos de liderazgo en el área de talento humano en dos empresas del sector turismo. El Instrumento que se utilizará será método cuantitativo por medio de una encuesta con la cual se pretende conocer e identificar cuáles son las principales causas que desencadenan el estrés laboral en el área de talento humano, así mismo permitirá evaluar si estas afectan o no el desempeño del liderazgo en la población muestra. La fecha de realización del estudio está contemplada en el mes de febrero del 2023.

Con este estudio se pretende investigar ¿el estrés laboral afecta el desempeño del liderazgo en el área de talento humano en adultos jóvenes en edades entre los 25 y 35 años?

Para comenzar, resulta importante mencionar el significado de “estrés laboral”. Indica la Universidad Católica Boliviana San Pablo (2007), citando a la Organización Mundial de la Salud OMS (2004), “que el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos o capacidades, de igual manera, el estrés laboral, subyace cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y el entorno laboral, generando un desequilibrio tanto en el ámbito laboral como en lo personal afectando así la salud física y al bienestar emocional del trabajador, Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba (2007)”.

Ahora bien, según la Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba (2007) para determinar las causas del estrés laboral, es importante conocer los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral que pueden estar influyendo en el trabajador, entre ellos las experiencias individuales, expectativas, modo de relación jefe- empleado, carga laboral, condiciones laborales, estilos de liderazgo, ausencia de descanso, largas horas de trabajo etc. (pp. 56-57)

Por otro lado, el estrés laboral, puede ser producido por el conflicto y la ambigüedad de roles, falta de oportunidades de promoción profesional y desarrollo o poca satisfacción laboral, causando no solamente dificultades físicas sino también psicológicas, por lo tanto, según Angarita (2020) “se encuentra ligado a la disminución de la productividad de las empresas y un declive del bienestar de aquellos que la padecen” (p.14)

Tepper (2000) citado por Gracia, et.al (2006), señala que una de las fuentes de estrés más común es la relación Jefe - empleado en las organizaciones, de igual manera, aseguran que “esta experiencia (Jefe-Empleado) está significativamente relacionada con la salud y el bienestar” reconociendo que los jóvenes están destinados a ser los futuros jefes en un mundo laboral globalizado ávido de líderes íntegros que promuevan el desarrollo sostenible de las empresas, con la mínima afectación del recurso más importante con el que cuentan las organizaciones, que es el recurso humano. (pp.18-22)

Según Britt, et.al (2004). Los altos ejecutivos, mandos medios e intermedios, al dirigir grupos, desempeñan una función de liderazgo y por ende juegan un papel central en las organizaciones al influir sobre las personas a su cargo. Las conductas que tengan estos, sean estas positivas o negativas, determinarán el rumbo de las organizaciones y la salud de sus subalternos e incluso la propia. (pp. 542-545)

De esta manera, el estrés presenta relación con el liderazgo, puesto que un líder sabe que el capital humano es el factor más importante dentro de la organización y por ello hay que

mantener el personal altamente motivado para apuntar a la competitividad y productividad, pero para ser un buen líder es necesario tener conocimientos, estrategias, excelente modo de relación y habilidades de comunicación, que lo conviertan en un modelo a seguir.

En relación con lo mencionado por Velásquez (2019). El líder debe responder y alcanzar los objetivos establecidos por la organización, para así dar un cumplimiento periódico de metas. Por ende, la responsabilidad que asume es muy grande y es por esto por lo que subyace los diferentes factores estresantes; un líder de trabajo estresado transmite a su equipo insatisfacción e inseguridad y posteriormente baja motivación e incumplimiento de labores asignadas. (pp. 7-9)

Colombia es un país que no es ajeno a la relación trabajo-estrés. El estrés laboral puede ocasionar fuertes impactos a los colaboradores (desde sus cargos más jerárquicos, hasta sus mandos medios y de primer contacto), como también, a las finanzas de la organización, además, puede amenazar la seguridad y salud de los colaboradores, llegando al punto de ocasionar enfermedades que tienen una relación directa con la presencia de trastornos músculo esqueléticos en las personas, trastornos de tipo psicológico y emocional. Este tipo de afectaciones no solo impactan en el desarrollo de sus labores dentro de la organización, sino, que se pueden ver trasladadas a otras áreas de su vida.

En consecuencia, según Posada (2011) el costo que le puede ocasionar a la organización puede ser muy alto si no se implementan acciones correctivas que lleven a mitigar los niveles de estrés en las empresas. (p. 68)

Por lo anterior, surge el interés de investigar cómo afecta el estrés a los jóvenes líderes y cómo ello podría llegar a repercutir en su desempeño y proyección laboral, debido a que es una condición que suele pasar desapercibida o se tiende a normalizar en el ejercicio de la labor, no obstante, puede traer consecuencias tanto para la persona, como para la organización.

Objetivos

Objetivo general

Analizar los efectos del estrés laboral en el desempeño del liderazgo en adultos jóvenes en edades entre los 25 a los 35 años en cargos de liderazgo en el Departamento de Gestión Humana en dos empresas del sector Turismo.

Objetivos específicos

- Identificar las principales causas del estrés laboral de los adultos jóvenes líderes del área de talento humano entre edades de los 25 y 35 años.
- Reconocer las consecuencias del estrés laboral en los adultos jóvenes líderes del área de talento humano.
- Evidenciar los factores relacionados al estrés laboral que afectan el desempeño de los funcionarios en sus actividades laborales.

Justificación

El presente trabajo se realiza inicialmente por interés propio de los autores partiendo desde la comprensión de un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas y fisiológicas que desencadenan el estrés laboral. Este interés surge a partir de los escenarios organizacionales, sobrecarga laboral, falta de ambientes laborales sanos, condiciones precarias en el desarrollo de actividades, entre otros factores que en ocasiones generan en el trabajador inestabilidad, frustración y tensión emocional, lo cual conlleva a un desgaste profesional afectando así el bienestar emocional y por ende el rendimiento y productividad laboral.

El estrés laboral trae consigo múltiples consecuencias en el empleado, así como en su desarrollo y desempeño; esta población está mayormente expuesta a riesgos psicosociales y por ende es necesario comprender si este factor incide en el desarrollo del liderazgo en los jóvenes. Ahora bien, el estrés laboral puede traer consigo repercusiones no solo para el colaborador, sino también para la empresa, ya que puede generar altos índices de ausentismo, rotación, aumento del gasto y otras consecuencias que en últimas pueden afectar el cumplimiento de los objetivos, misión, visión y la planeación estratégica de la compañía.

Desde el ámbito psicológico se aborda de tal manera que se puedan reducir sus consecuencias, es importante conocer la percepción que tienen los líderes jóvenes sobre la relación que existe entre el estrés y el desarrollo de su liderazgo, con el fin de contribuir a que las organizaciones conozcan qué es lo que sus colaboradores demandan de ella, y de esta manera se pueda generar una cultura organizacional que permita un adecuado desarrollo.

Para el desarrollo de este proyecto se hará un análisis de los diferentes aspectos laborales que permiten o desencadenan que los adultos jóvenes experimenten estrés en sus puestos de trabajo y cómo este incide en el desarrollo del liderazgo en el contexto laboral. Esta información se obtendrá por medio de una encuesta que será realizada a una muestra de 35 personas en edades entre 25 y 35 años con cargos de liderazgo en el departamento de gestión humana en dos empresas del sector turismo. El interés en realizar la investigación en el departamento de gestión humana radica precisamente en esta área en donde nacen iniciativas para trabajar este tipo de problemáticas que afectan a las organizaciones, así mismo se articulan estrategias con cada departamento para incentivar el bienestar de los colaboradores de la compañía, adicionalmente se llevan a cabo mediciones que permiten trabajar el clima y la cultura organizacional. Es por ello por lo que resulta fundamental para la investigación, analizar cómo afecta el estrés laboral directamente a esta población.

Marco Conceptual

Estrés laboral

Uno de los factores que mayor impacto genera en la población trabajadora afectando su salud física y mental, es conocido comúnmente como estrés laboral, del cual, se derivan una serie de consecuencias como falta de concentración, ansiedad, disminución en el rendimiento, entre otras, que no son tan beneficiosas para esta población; estas van generando con el pasar de los días múltiples afecciones negativas que intervienen en la salud y el comportamiento de las personas, llegando a afectar su desempeño laboral.

Al hablar de estrés laboral, es fundamental abordar el concepto, por su parte Osorio y Cárdenas (2016) citando a Moreno y Báez (2010) mencionan que:

El estrés laboral se es definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene alta una probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo (p. 81)

Otra de las definiciones que brinda la bibliografía, es la de Atalaya (2001) “quien define el estrés laboral como un estado de tensión y presión que se produce ante situaciones exigentes y que el individuo considera que podría estar por encima de sus capacidades o recursos” (p. 4).

Por su parte Karasek (1979) (citado en Vidotti, Trevisan, Quina, Perfeito y Cruz 2019) citando a menciona que el estrés laboral es “comprendido como la interacción entre alta demanda psicológica, bajo control sobre el trabajo y bajo apoyo social, que el individuo recibe de otros trabajadores y de las jefaturas, o sea, un ambiente desagradable, tenso y de relaciones conflictivas” (p. 344)

Causas del estrés laboral.

Existen algunas causas que desencadenan el desequilibrio entre las condiciones de trabajo y el factor humano; el trabajar puede significar al líder satisfacción, compromiso y motivación dentro del lugar de labor. Si no hay armonía entre las exigencias de la empresa con respecto a las capacidades y aptitudes de sus empleados, esto puede originar consecuencias tanto de tipo físicas como psicológicas. Según Miranda en su trabajo Relaciones Trabajo- Familia Miranda (2008) (p. 41 - 45). Algunas de las causas que pueden llegar a generar el estrés son:

- Ambiente físico
- Contenido de la tarea
- Relaciones Interpersonales
- Organización del tiempo de trabajo
- Gestión de personal
- Estructura y Clima Organizacional

Dentro de la investigación realizada se encuentra que el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus superiores y colegas, cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que se puede hacer frente a exigencias y presiones laborales Díaz (2005) (p.79-80)

Tabla 1.

Peligros relacionados al estrés (características del trabajo).

| Características del puesto | Volumen y ritmo de trabajo | Horario de trabajo | Participación y control |
|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Tareas monótonas • Falta de variedad • Tareas desagradables • Tareas que producen aversión | <ul style="list-style-type: none"> • Exceso o escasos de trabajo • Trabajos con plazos muy estrictos | <ul style="list-style-type: none"> • Horarios de trabajo inflexibles • Jornadas extensas • Horario de trabajo imprevisibles | <ul style="list-style-type: none"> • Falta de participación en toma de decisiones • Falta de control (sobre métodos de trabajo) |

Nota: Elaboración Propia (2023).

Consecuencias del estrés en la salud del trabajador.

Como se ha mencionado anteriormente las influencias del estrés en el campo laboral van deteriorando al trabajador tanto en sus relaciones interpersonales como su productividad, conductas y comportamiento, logrando que los cimientos de la empresa comiencen a debilitarse.

El estrés laboral puede causar muchas consecuencias que van afectando a la persona tanto en lo físico como en lo psicológico, lo cual se puede ver reflejado por medio de: depresión,

ansiedad, dolores de cabeza, insomnio, indigestión, sarpullidos, disfunción sexual, palpitaciones rápidas, nerviosismo, diabetes, entre otras. Zúñiga (2019) (p.118)

Entre los factores y síntomas que provoca el estrés se encuentran:

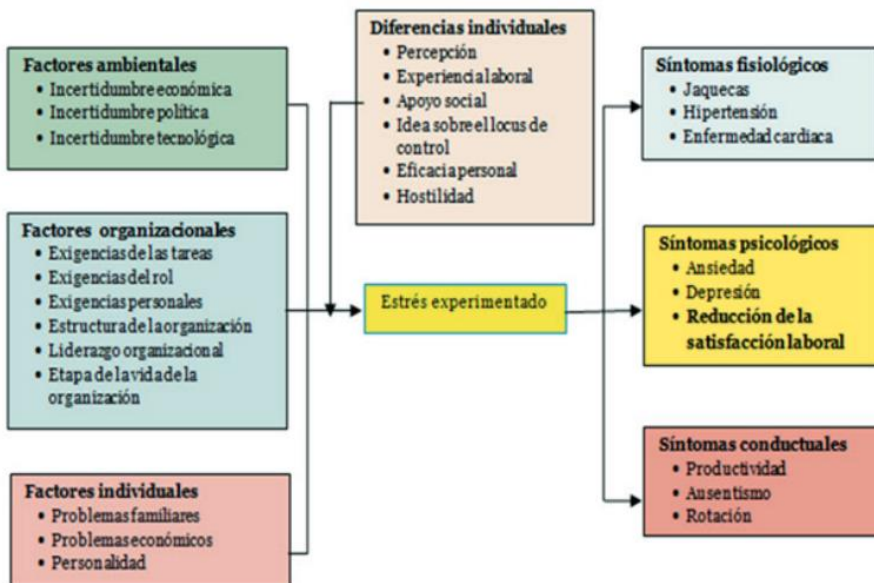


Figura 1. Factores y síntomas del estrés laboral. Zúñiga, E. (2019).

Las situaciones que causan el estrés son conocidas como factores de estrés. Cuando estos factores se hacen más recurrentes en el entorno laboral, suelen tener repercusiones graves en el sistema nervioso, lo cual, desencadena reacciones en la salud física y mental. Cabe destacar que los efectos pueden variar dependiendo de la intensidad del entorno y la percepción de cada persona. Universidad Católica Boliviana San Pablo (2007) (p.57-58)

Tal como menciona la Universidad Católica Boliviana San Pablo (2007) el estrés laboral produce una serie de consecuencias, en las cuales se encuentran:

A nivel fisiológico. Taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la garganta y dilatación de pupilas. Enfermedades de la piel y caída de pelo (p.60).

A nivel cognitivo. Sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica y sentimientos de falta de control (p.60).

A nivel del sistema psicomotor. Hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, imprecisión, explosiones emocionales, consumo de drogas legales como tabaco y alcohol, exceso de apetito, falta de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas y bostezos excesivos. Trastornos sexuales, ansiedad, fobias, insomnio y trastornos alimenticios (p.60).

En la siguiente tabla se nombran algunos efectos que puede tener el estrés en la salud física y mental.

Tabla 2.

Consecuencias del estrés.

| | |
|----------------------------|---|
| Salud física | Dolor muscular, problemas para dormir, enfermedades autoinmunes (enfermedad celiaca, Lupus, Diabetes, entre otros) problemas digestivos, enfermedades de piel, enfermedades de corazón, problemas de peso, molestias y dolores, diarrea o estreñimiento, náuseas, dolor en el pecho, ritmo cardiaco rápido, frecuentes resfriados o gripes, sudoración. |
| Síntomas cognitivos | Problemas de memoria, incapacidad para concentrarse, falta de criterio, pesimismo, preocupación constante. |
| Salud mental | Depresión, ansiedad, cambios de humor, irritabilidad, ira, soledad y aislamiento |
| Síntomas de comportamiento | Cambios en la alimentación (comer más o menos), cambios en la rutina de sueño, dilatar o descuidar responsabilidades, morderse las uñas |

Nota: Elaboración Propia (2023).

Por su parte Guerri (sf) menciona que el estrés laboral también puede llegar a convertirse en el síndrome de Burnout el cual consiste en estrés laboral crónico y presenta las siguientes características: “sensación de vacío, falta de motivación, sentimientos de frustración, impotencia ante diferentes situaciones, daño emocional, sensación de encontrarse en el lugar equivocado, esto puede conducir también a episodios de depresión” (p. 1)

Percepción del estrés

El biólogo y endocrinólogo Hans Selye (1956) (citado en Moreno y Ordoño 2009), describió el Síndrome General de Adaptación (SGA) como el cambio que experimenta el cuerpo humano ante una situación de estrés (p. 7), de esta forma cuando el cuerpo está sometido a una carga estresante, experimenta tres estados consecutivos en su comportamiento: alarma, resistencia y agotamiento.

Fase de alarma: En esta primera fase el organismo ante la percepción de una posible situación de estrés empieza a desarrollar diferentes alteraciones de tipo fisiológico y psicológico, tales como la ansiedad y la inquietud, entre otras. Estas alteraciones están impulsadas por factores o parámetros de orden ambiental como: intensidad del ruido, factores de la persona, el grado de amenaza percibido por la persona y el grado de control sobre el estímulo. Matamoros y Reyes (2019) (p. 19)

Fase de resistencia: esta hace referencia a la adaptación de la situación estresante. En esta intervienen en el organismo una serie de procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y comportamentales para realiza un tipo de negociación a la situación de estrés, para encontrar una situación menos lesiva para la persona. Al conseguir esta adaptación, de igual manera se tienen consecuencias para el organismo, los cuales pueden desencadenar en disminución del rendimiento, menor tolerancia a la frustración o presencia de trastornos fisiológicos y de carácter psicosomático. Matamoros y Reyes (2019) (p. 19)

Fase de resistencia: esta hace referencia a la adaptación de la situación estresante. En esta intervienen en el organismo una serie de procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y comportamentales para realiza un tipo de negociación a la situación de estrés, para encontrar una situación menos lesiva para la persona. Al conseguir esta adaptación, de igual manera se tienen consecuencias para el organismo, los cuales pueden desencadenar en disminución del rendimiento, menor tolerancia a la frustración o presencia de trastornos fisiológicos y de carácter psicosomático. Matamoros y Reyes (2019) (p.19)

Como se puede observar, el estrés laboral logra llegar a desestabilizar no solo la parte profesional y con ello afectando la carrera que se puede desarrollar dentro de la organización, sino que trae consigo consecuencias a nivel personal, de salud física y mental y de esta misma forma desestabilizando redes de apoyo, ya que puede crear conflictos interpersonales. En consecuencia, tal como mencionan Rodríguez y Rivas (2011) es usual que se presentan más comúnmente abandonos de puestos de trabajo y mayor rotación del personal.

Liderazgo

El Liderazgo es una habilidad gerencial de gran importancia en las organizaciones porque permite que el gerente guíe y oriente a su equipo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas en el plan de desarrollo organizacional. Por lo tanto, el liderazgo, es la capacidad de influir, motivar y organizar a un equipo orientado hacia los valores, misión y visión de la empresa.

Tal y como lo afirma Sánchez et. al (1999) “El liderazgo es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo” (p.132). De esta manera, el liderazgo se construye y desarrolla a través de las experiencias, teniendo en cuenta las aptitudes personales de cada individuo, la capacidad de visualización y compromiso del colaborador en el marco laboral. “El liderazgo es una disciplina. Quien la ejerce tiene un compromiso consigo mismo, porque el verdadero dirigente ejerce una influencia especial en las personas que lo rodean” Sánchez, et. al (1999) (p.132).

Por consiguiente, como lo menciona Torres (2003) el líder se va formando con el tiempo, esto siendo resultado de “una sumatoria de experiencias concretas de vida y del desarrollo de algunas habilidades que lo van ayudando cada vez más a alcanzar y perfeccionar la función de líder” (p. 81). A continuación, se adjunta una gráfica como referente del funcionamiento de los sistemas de liderazgo.



Figura 2. El líder y el liderazgo. Torres, D., & Delgado, D. (2003).

Teniendo claridad en la definición de liderazgo, es importante reconocer que cada gerente tiene su estilo de liderar y organizar a su equipo de trabajo, determinando la eficiencia, productividad y competitividad.

De esta manera, a continuación, se describirán los estilos de liderazgo más comunes dentro de las empresas.

Liderazgo Laissez Faire. La persona con este estilo de liderazgo conserva un ideal de libertad, en el cual delega a su equipo de trabajo responsabilidades evitando la supervisión constante. De acuerdo con Choque (2015) “Es una persona con inactiva, que evita la toma de decisiones y la supervisión responsable dentro de una organización, por lo cual no participa en el grupo y que otorga total libertad a sus miembros” (p.10).

Por lo anteriormente expuesto, el líder considera que sus empleados tienen las habilidades, competencias, conocimientos, experiencia necesaria y requerida para asumir y desempeñar su labor con excelente desempeño. “delega toda responsabilidad dejando a la organización en manos de los subordinados” Choque (2015) (p.10). No obstante, este estilo de liderazgo puede generar una organización menos efectiva y orientada al cumplimiento de metas porque no se está contando con la supervisión y seguimiento necesario a cada una de las actividades.

Liderazgo democrático. El líder democrático, se caracteriza por la participación mutua entre gerente- empleados, por lo tanto, en este estilo de liderazgo, se permite la participación activa en cuanto a la toma de decisiones de manera colectiva y participativa, de acuerdo con Villalva (2017)

Un líder es democrático cuando fomenta el trabajo en equipo, el diálogo, los acuerdos por consenso, el cumplimiento de los deberes de todos los miembros del grupo no actúa de manera individual, sino que lo hace con el equipo y en su representación. (p. 159).

Este tipo de liderazgo trae beneficios en los empleados, porque permite crecimiento personal, así como el desarrollo de habilidades y competencias lo cual produce mejora en los resultados, de igual modo, tendrá impacto positivo en el modo de comunicación. “las conversaciones fluyen en todas las direcciones y niveles jerárquicos de la organización.”, Manzanilla (2020), mejora el ambiente laboral (clima organizacional estable), y crea empleados autónomos.

Empero, este estilo de liderazgo trae dificultades puesto que, si se cuenta con un grupo de trabajo complejo de manejar, con orientaciones distintas de ideales y objetivos organizacionales, es muy probable que la empresa fracase y no se mantenga en sus metas

Liderazgo transaccional. El líder transaccional, se caracteriza por mantener una organización con base a los incentivos y castigos. Es decir, el líder premia a los empleados que realicen sus actividades de óptima manera con los estándares establecidos y cumpliendo a cabalidad con las funciones delimitadas en el perfil y descripción del cargo, si estos estándares no se cumplen el líder castigará a los empleados que incumplan con lo anteriormente mencionado.

Arévalo, et.al (2015) (p.25) indican que “El líder transaccional reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y explica cómo podrán satisfacer dichas necesidades y deseos por medio de recompensas, siempre que los seguidores cumplan los objetivos o tareas que especifique el líder”. Por consiguiente, este estilo se basa netamente en apuntar a la competitividad y productividad organizacional mediante incentivos, dando cumplimiento a los objetivos y metas organizacionales.

Pero, este estilo de liderazgo puede traer ciertas desventajas, entre ellas que el personal se sienta más presionado por el cumplimiento de objetivos y tenga un desarraigo del sentido de pertenencia, es decir que el empleado no se identifique con la empresa, por lo tanto, su trabajo se convierte en algo mecánico y estándar

Liderazgo transformacional. El líder transformacional, se caracteriza por ser un ente motivador para su equipo de trabajo, es la persona que alienta, innova, inspira y crea cambios que permiten el crecimiento y desarrollo tanto de la empresa como para su equipo laboral. Según Hermosilla, et.al (2016) “El liderazgo transformacional destaca como unos de los tipos de liderazgo más adecuados para orientar las organizaciones hacia el cambio y la innovación” (p.137).

Este liderazgo, está directamente relacionado con el compromiso y cooperación de los empleados hacia el puesto de trabajo, Tapia, et.al, (2020) mencionan que “los líderes con características transformacionales provocan cambios en sus seguidores a partir de la concientización acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas” (p.122).

De esta manera, el liderazgo transformacional data de un proceso cultural organizacional de inspiración, cumplimiento y orientación hacia un mismo objetivo, tal como lo indican Tapia, et.al, (2020) “lo líderes transformacionales deben promover la cultura no autoritaria y a su vez, motivar hacia la obtención de metas comunes” (p. 127).

Desempeño laboral

Para la presente investigación resulta fundamental poder identificar qué es el desempeño laboral y cómo es posible medirlo, dado que uno de los ejes centrales en los cuales está enfocado el proyecto es precisamente como se ve afectado el desempeño laboral a consecuencia del estrés laboral.

En primera medida se debe revisar cual es el significado de desempeño laboral, Chiavenato (2011) (citado en Bautista, Cienfuegos y Aguilar 2020) menciona que el desempeño laboral “es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual es indispensable en las empresas, ya que se convierte en una ventaja competitiva para las organizaciones en la actualidad”. (p.110)

Por su parte García (2001) (citado en Montejo 2009), argumenta que el desempeño laboral “son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y por tanto pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p. 2). Otra definición que ofrece la literatura sobre desempeño laboral es que este “hace referencia al comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales”. Salas (2005) (citado en Salas, Díaz y Pérez 2012) (p. 612)

Motowidlo (2003), (citado por Díaz 2010) define el desempeño laboral como:

El valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización. (p. 13)

Palaci (2005) por su parte menciona que el desempeño laboral es: “el valor adicional que una organización espera sea aportado por un individuo en un período de tiempo a través de los diferentes episodios conductuales” (p.14), haciendo principal énfasis en que estas conductas, deben ir directamente enfocadas en contribuir a la eficiencia organizacional, con el fin de mejorar los procesos en los cuales se ven involucrados.

En ese orden de ideas, se puede deducir que el desempeño laboral va orientado a optimizar el desarrollo general de la compañía, debido a que son los colaboradores por medio de su desempeño quienes dan cumplimiento a la estrategia, objetivos y proyección planteada en la organización. Así mismo el desempeño laboral son un conjunto de acciones que realiza un individuo dentro de la organización con el fin de dar cumplimiento a las labores de su cargo, buscando con ello mayor eficacia y eficiencia. Es por lo anterior que resulta necesario tener claridad de cómo se puede medir de forma objetiva, con el fin de garantizar que efectivamente el personal está dando los resultados que se requieren para dar cumplimiento y llevar a la compañía a ser exitosa.

Por supuesto todas las organizaciones esperarían que sus colaboradores tengan un alto rendimiento, es decir que vayan más allá de los resultados que exigen sus labores y puedan aportar un extra adicional que lleve la organización a otro nivel. No obstante, la organización también debe garantizar ciertas condiciones que permitan que estos resultados se den, Pashanasi, Gárate & Palomino (2021) (p. 170), refieren que es importante proporcionar condiciones a los colaboradores, a fin que su desempeño sea el más adecuado, brindando espacios agradables de trabajo, generando confianza y dando apertura a los trabajadores a brindar opiniones y participar activamente en la toma de decisiones, implementación de normas adecuadas a la realidad y que genere beneficios a trabajadores y por último brindar espacios donde se pueda trabajar la inteligencia emocional para desarrollar competencias laborales como liderazgo, productividad, comunicación asertiva, compromiso y responsabilidad.

Como se puede evidenciar, si bien es cierto que el desempeño laboral se mide de forma individual, la empresa también tiene parte de responsabilidad, debido a que las condiciones que esta brinde pueden facilitar o dificultar que exista un desempeño laboral adecuado.

Medición del desempeño laboral.

Para toda compañía resulta vital poder medir el desempeño de sus colaboradores, esto permite poder tener claridad de los procesos, la eficiencia que están presentando cada uno de sus empleados y las modificaciones que se deban realizar.

La evaluación del desempeño es la herramienta principal por medio de la cual una compañía puede medir el rendimiento que están teniendo sus colaboradores en los diferentes puestos. Así mismo es un proceso gerencial vital en la compañía, ya que permite la toma de decisiones, es

decir que se puede evaluar la permanencia, desarrollo y el progreso de los empleados y por ende en la compensación económica de los mismos. Juárez y Carrillo (2014).

En el desempeño laboral, la eficacia es el principal elemento por cumplir, ya que dictamina las posibles necesidades que tiene la organización, la consecución de objetivos institucionales, la competitividad y el personal con alto nivel de motivación y capacitación Núñez y Brochero (2019) (p. 23-24).

Al retomar el término eficacia, Campbell, McCloy, Oppler y Saer (1993) (citados por Díaz 2010), hacen referencia a la evaluación de los resultados del rendimiento de un individuo. Esto llevaría a considerar que esa eficacia está relacionada con los resultados que se alcanzan o no por los colaboradores, es decir, que está relacionado con esa parte cuantificable y medible del cumplimiento de las labores. Sin embargo, tal como menciona Díaz (2010) lo correcto es considerar el rendimiento como un conjunto de conductas en el entorno laboral, en lugar de definirlo como el resultado de estas.

En este punto es importante mencionar, que se pueden tener diferentes formas para medir el desempeño, no obstante, Borman y Motowidlo (1993) (citado en Díaz 2010), menciona que se pueden distinguir dos tipos de rendimiento en función de sus consecuencias para la organización.

Rendimiento de tarea o intra-rol. El cual hace referencia a las conductas de los trabajadores respecto a sus tareas o funciones y se compone de elementos, como: posesión de los conocimientos, habilidades y/o técnicas necesarias para realizar las tareas, formación para otros trabajos o actualización para los cambios en las demandas de las mismas tareas, aplicación del conocimiento, tareas y técnicas para conseguir los objetivos organizacionales. Díaz (2010) (p. 15)

Rendimiento contextual o extra-rol. Donde se pueden encontrar esas conductas que la organización no exige de manera formal, pero que son necesarias para su éxito, las cuales se caracterizan por ser: voluntarias, intencionales, positivas y desinteresadas. Díaz (2010) (p. 16)

Evaluación del desempeño.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo anterior la evaluación del desempeño laboral según Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavidez (2020), indican que es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual y que

este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Díaz (2010) (p. 16)

Resulta importante considerar que la evaluación del desempeño consta de diferentes fases, es un ciclo dinámico, que evoluciona hacia la mejora de la compañía como un ente integrado y como todo ciclo consta de etapas, las cuales pueden ser observadas en la figura 3. Montejo (2009)



Figura 3. Evaluación del Desempeño Laboral. Montejo, A. (2009).

La fase de conceptualización permite a la empresa identificar el mejor rendimiento al cual desea dirigirse. Por su parte el desarrollo permite examinar dónde el rendimiento actual está variando en función de los niveles deseados, lo cual puede realizarse a través de un Sistema de Soporte Integrado del Desempeño. En cuanto la fase de integración permite realizar el monitoreo del desempeño. La retroalimentación es importante durante todo el proceso y también después de la evaluación para que el empleado sepa cuales son los puntos que debe reforzar para mejorar su desempeño, en miras de mejorar el desempeño integral de la compañía. Evaluación, en esta etapa se utilizan las medidas de desempeño para monitorear los indicadores específicos de desempeño en todas las competencias y determinar cómo están respondiendo los objetivos. Montejo (2009) (p.1-2).

Para Chiavenato Chiavenato (2011) la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. La cual permite estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona en el ámbito laboral (p. 202).

Ahora bien, así como la evaluación del desempeño puede brindar bastante información para una compañía, también permite al colaborador evidenciar la percepción de la compañía de su trabajo, poder identificar aspectos a mejorar o fortalecer en cuanto a su labor. Es por ello por lo

que la evaluación del desempeño trae diferentes beneficios. Chiavenato (2011), menciona que estos beneficios pueden estar dirigidos en tres vías

Beneficios para el gerente como administrador de personas. Permite evaluar el desempeño y el comportamiento de las personas que tiene a su cargo de forma objetiva. Así mismo permite crear medidas para mejorar el estándar de desempeño de su equipo y de esta manera crear conciencia que la evaluación de desempeño es un sistema objetivo que les permite conocer cómo está su desempeño. Chiavenato (2011) (p. 207)

Beneficios para el colaborador. Permite conocer cuáles son los comportamientos y desempeño que la compañía espera de ellos, así mismo conocer las expectativas que sus líderes tienen de ellos, sus fortalezas y aspectos a fortalecer, conocer cuáles son las medidas que debe tomar su líder y él de forma individual para mejorar su desempeño, es decir que capacitaciones o formaciones debe tomar para mejorar su desempeño y por último le permite tener una visión autocrítica de su desempeño, es decir auto evaluarse y evidenciar cuáles son sus puntos fuertes y aquellos en los que debe seguir trabajando. Chiavenato (2011) (p. 207)

Beneficios para la organización. Para la compañía al evaluar el desempeño de su personal, le permite evidenciar el potencial humano con el que cuenta, tanto a corto, mediano y largo plazo. Así mismo es vital para poder identificar los empleados que necesitan capacitarse en determinadas áreas de actividad, y con ello evidenciar aquellos que pueden ser promocionados. Por otro lado, para el área de Recursos Humanos es la posibilidad para determinar programas de ascensos, crecimiento y desarrollo, con el fin de mejorar la productividad y mejorar las relaciones laborales. Chiavenato (2011) (p. 207)

Marco metodológico

Al investigar sobre el estrés laboral y las afectaciones que este tiene sobre el desempeño laboral en la población escogida, implica centrarse en la causas y consecuencias que tienen los jóvenes líderes debido a los factores relacionados sobre el estrés en sus trabajos en el departamento de gestión humana en dos empresas del sector Turismo.

Esto conlleva a que se analice para ellos cuáles son esos factores que disparan estas situaciones de estrés y como ello los afecta en su desempeño, su salud tanto física como mental y otras áreas de su vida.

En este apartado se presenta el diseño metodológico de la investigación, este permite alcanzar los objetivos propuestos. En este caso, el recurso metodológico utilizado permite analizar la realidad laboral que viven los adultos jóvenes entre los 25 y 35 años sobre el estrés y su relación con el liderazgo en el departamento de gestión humana en dos empresas del sector Turismo.

Método.

El ángulo desde el cual se propone inicialmente el estudio está enfocado desde los parámetros y el acercamiento a la ciencia por medio del método analítico de la investigación cuantitativa, utilizando para ello como método de recolección de la información una encuesta. Está permite medir el sentir de la población encuestada en su ambiente de trabajo; el cual será el insumo que permitirá identificar diferentes indicadores que revelan y guían sobre la problemática planteada.

Se define entonces, el análisis de datos por medio de una tabulación, detectando qué aspectos en orden de importancia, son los más que impactan a la población, de esta forma se puede obtener una información amplia y detallada, para analizar la relación del estrés laboral con la afectación al desempeño del liderazgo en las organizaciones planteadas.

Población y muestra

Para este estudio se tomará una muestra de 35 personas cuyas edades están entre los 25 y 35 años y tienen actualmente cargos de liderazgo en el departamento de gestión humana en dos empresas del sector turismo ubicadas en Bogotá- Colombia. La muestra corresponde al 87,5%

de los colaboradores que cumplen con las características de la investigación (edad entre 25 a 35 años, líderes en área de talento humano) sobre el total de 40 empleados.

Diseño.

La presente investigación, se realiza bajo lo no experimental de la investigación cuantitativa bajo el diseño transaccional o transversal descriptivo, ya que esta permite “observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (Hernández, S. 2018, P. 154).

Dicha investigación permitirá, recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único y específico, por tal razón, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, S. 2018, P. 155).

Aplicación metodológica

Como se ha mencionado anteriormente el recurso para recolectar la información de la muestra es una encuesta que consta de 26 preguntas con estilo de respuesta de escala tipo likert, Questionpro (2023) indica que este tipo de escala se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración, por lo cual es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona. (Ver anexo 1)

En la encuesta se establecen preguntas que permiten identificar tanto causas como consecuencias del estrés laboral en la población elegida. Para ello se diseñó un forms de Google, que permite realizar la aplicación de forma virtual y ágil.

El tiempo aproximado para responderla es de 10 minutos y tiene una única medición, es decir que una vez que la persona haya respondido no le permitirá ingresar nuevamente. Así mismo se incluye el consentimiento informado y la autorización de tratamiento de datos, por lo cual si la persona selecciona que no autoriza el tratamiento de datos y no está de acuerdo con la política, la encuesta automáticamente finalizará. Esto para garantizar que todos los datos suministrados serán contemplados únicamente con fines académicos y se guardará total confidencialidad sobre estos.

Análisis de resultados

En este apartado se llevará a cabo el análisis de los resultados encontrados luego de la aplicación de las encuestas en la población objetivo. Este análisis está sujeto a los objetivos planteados en el trabajo, es por ello por lo que se exponen los resultados de la siguiente forma: las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 17, 18, 19, 20 y 23 permiten analizar el primer objetivo específico que es identificar las principales causas del estrés laboral de los adultos jóvenes líderes del área de talento humano entre edades de los 25 y 35 años.

Por otra parte, las preguntas 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 21, 22, 24, 25 y 26 permiten evidenciar el segundo objetivo específico que corresponde a reconocer las consecuencias del estrés laboral en los adultos jóvenes líderes del área de talento humano.

Las dos primeras graficas edad y cargo permiten evidenciar que las personas encuestadas cumplieran con los parámetros establecidos en la investigación, es decir que estuvieran entre los 25 y 35 años, que tuvieran cargos de liderazgo y que se desempeñaran en el área de talento humano.

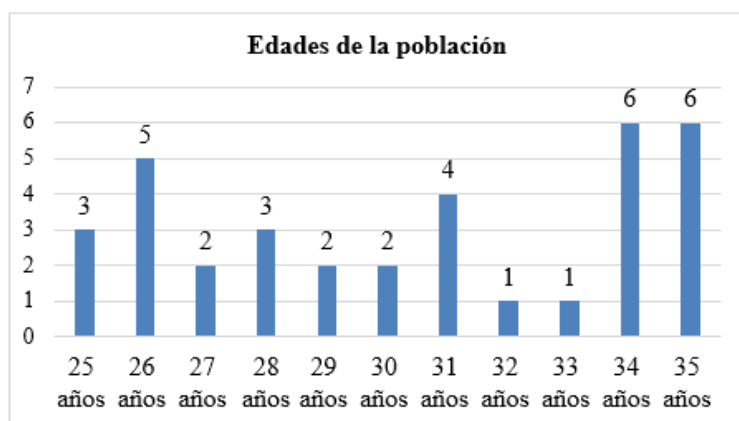


Figura 4. Edades de la población encuestada. Elaboración propia (2023).

La pregunta de edad fue incluida dentro de la entrevista debido a que es una de las variables que se determinó para la toma de la muestra, ya que contemplaba personas con cargos de liderazgo en el área de gestión humana en edades entre los 25 a 35 años.

En la gráfica se puede evidenciar que de las 35 personas encuestadas la mayor población corresponde a edades entre los 34 y 35 años con un total de 12 participantes cada una, representando el 34%, seguido por el 14% de 6 personas en edad de 26 años. Así mismo se observa que las edades con menos población son 32 y 33 años, representando el 3% cada uno.

Cargo

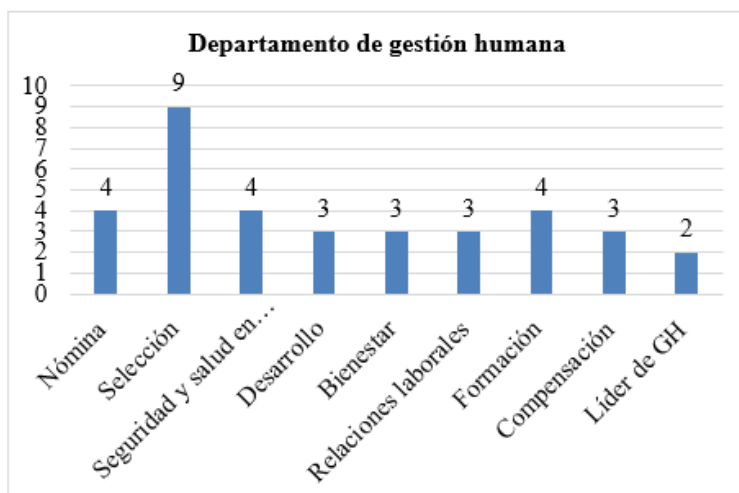


Figura 5. Departamentos de gestión humana donde se desempeña la población muestra. Elaboración propia (2023).

El estudio se realizó con población del área de talento humano y por ello se incluyó la pregunta del cargo para garantizar que la población se desempeñara en esta área de interés. Se observa que hay cargos de diferentes departamentos, nómina, selección, seguridad y salud en el trabajo, desarrollo, bienestar, relaciones laborales, formación y compensación.

En donde mayor población se puede evidenciar es en selección con un total de 9 personas, siendo este el 28% de los encuestados. Desarrollo, bienestar, relaciones laborales y compensación presentan 3 personas representando cada uno el 9% de la muestra. Por otro lado, se evidencia que hay dos personas en cabeza del área de gestión humana, debido a que se realizó el estudio en dos empresas.

Pregunta 1

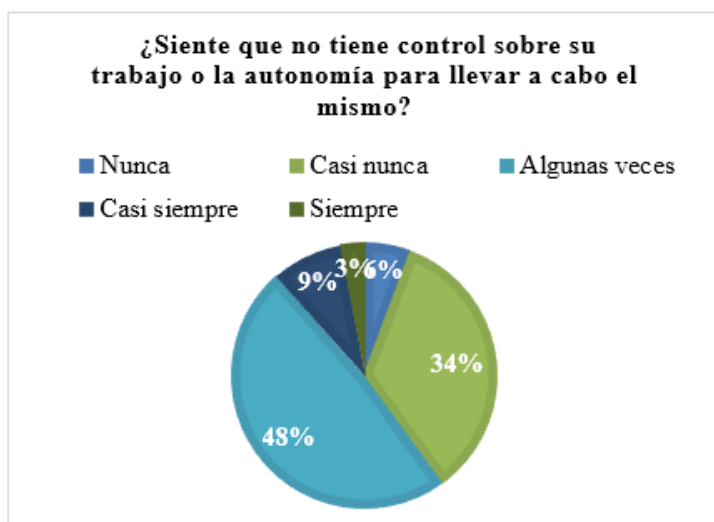


Figura 6. Pregunta 1 ¿Siente que no tiene control sobre su trabajo o la autonomía para llevar a cabo el mismo? Elaboración propia (2023).

En esta pregunta, se puede evidenciar que el 48% de la población indica que algunas veces siente que no tiene el control sobre su trabajo o la autonomía para llevar a cabo el mismo. Un 6% respondió que nunca lo tiene y el 34% refiere que siente que casi nunca lo tiene. Tan solo el 12% reporta que siente que tiene el control siempre o casi siempre. Esto permite evidenciar que el 88% de la población identifica que en su trabajo no cuenta con la posibilidad de tener el control o la autonomía para desarrollar su trabajo de forma adecuada.

Pregunta 2

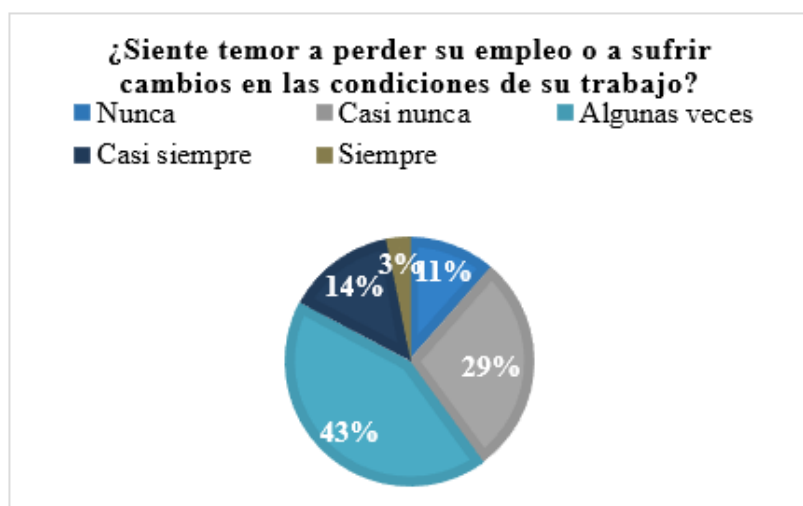


Figura 7. Pregunta 2 ¿Siente temor a perder su empleo o a sufrir cambios en las condiciones de su trabajo? Elaboración propia (2023).

En la gráfica se puede observar que el 43% de la población encuestada menciona que algunas veces siente temor a perder su trabajo o sufrir cambios en las condiciones de este, asociado a esto el 14% respondió que casi siempre siente este temor, así mismo el 3% menciona que esto lo siente siempre. Es decir que el 60% de la muestra considera que su trabajo puede estar en riesgo, siendo este un factor desencadenante para el estrés laboral.

Pregunta 3

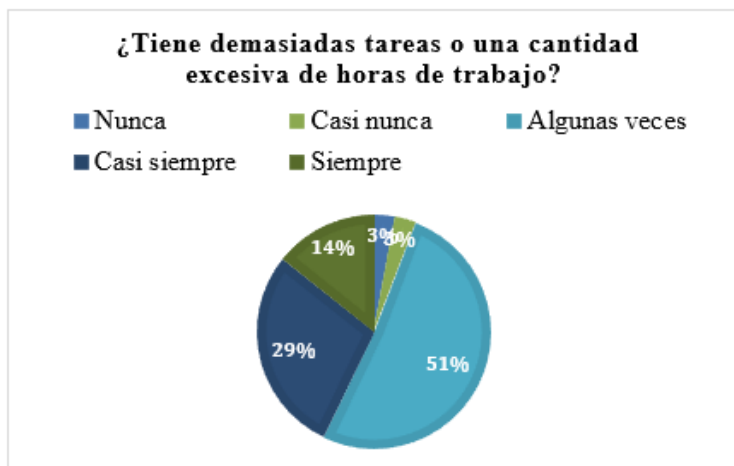


Figura 8. Pregunta 3 ¿Tiene demasiadas tareas o una cantidad excesiva de horas de trabajo? Elaboración propia (2023).

Al indagar si las personas encuestadas percibían que tenían demasiadas tareas o una cantidad excesiva de horas de trabajo, se logró identificar que solo el 3% de la población indica que nunca tiene esta percepción, así mismo el 3% indica que casi nunca tiene demasiadas tareas o dedica demasiado tiempo a su trabajo, no obstante, la mayor cantidad de respuestas se obtuvieron en la opción algunas veces, en donde el 51% seleccionó esta opción. A su vez el 29% indica que esta esta situación se presenta casi siempre y el 14% refiere que es así siempre. Esto lleva a determinar que el 94% de la muestra percibe que el tiempo que le dedica a su trabajo es excesivo de alguna forma, así mismo la cantidad de tareas que tiene para desarrollar.

Pregunta 4

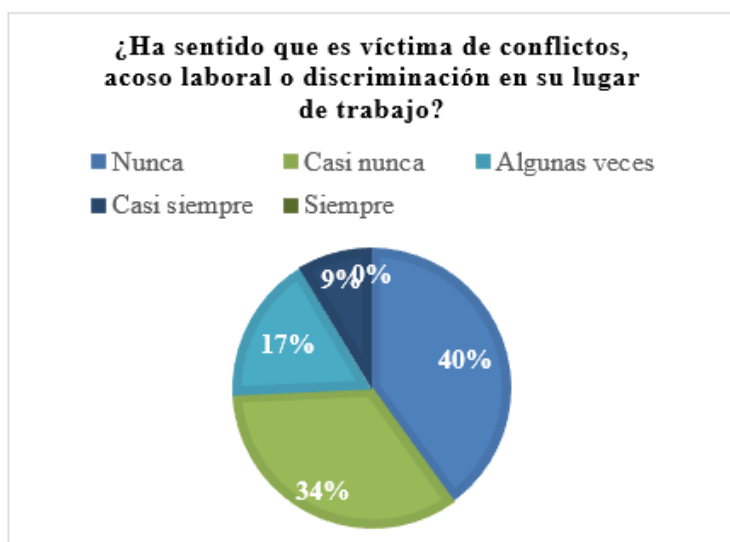


Figura 9. Pregunta 4 ¿Ha sentido que es víctima de conflictos, acoso laboral o discriminación en su lugar de trabajo? Elaboración propia (2023).

La gráfica 6 permite evidenciar las respuestas emitidas por la población en cuanto a si se habían sentido víctimas de conflictos, acoso laboral o discriminación en su lugar de trabajo, en este caso ninguna persona indico que esta situación se presentara siempre, no obstante, el 9% indica que casi siempre se presenta esta situación. El 17% menciona que ha sentido esto algunas veces. Por su parte el 74% de la población indica que nunca o casi nunca ha sentido que es víctima de este tipo de eventos.

Pregunta 5

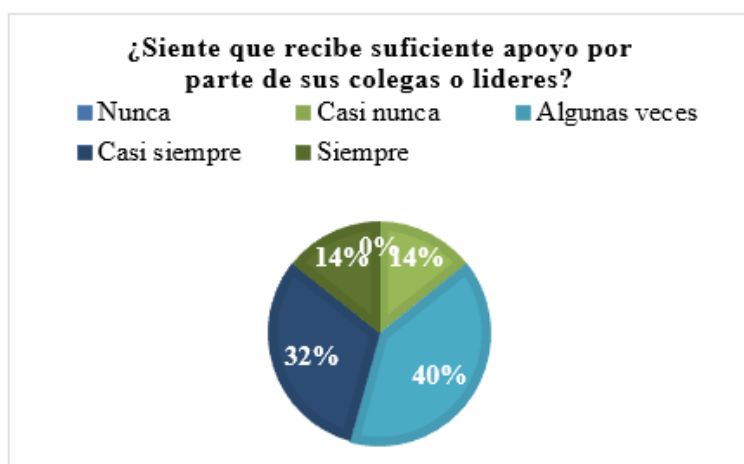


Figura 10. Pregunta 5 ¿Siente que recibe suficiente apoyo por parte de sus colegas o líderes? Elaboración propia (2023).

Al indagar en la población sobre el apoyo que siente que recibe por parte de sus colegas o líderes, se evidencia que ninguna persona indica que nunca recibe apoyo por parte de su líder, sin embargo, el 14% indica que casi nunca lo recibe. En donde mayor número de respuesta se presentó es en algunas veces con un 40% de la muestra, seguido por el 32% que contesto que casi siempre siente este apoyo y finalmente el 14 indica que siempre se siente apoyado.

Pregunta 6

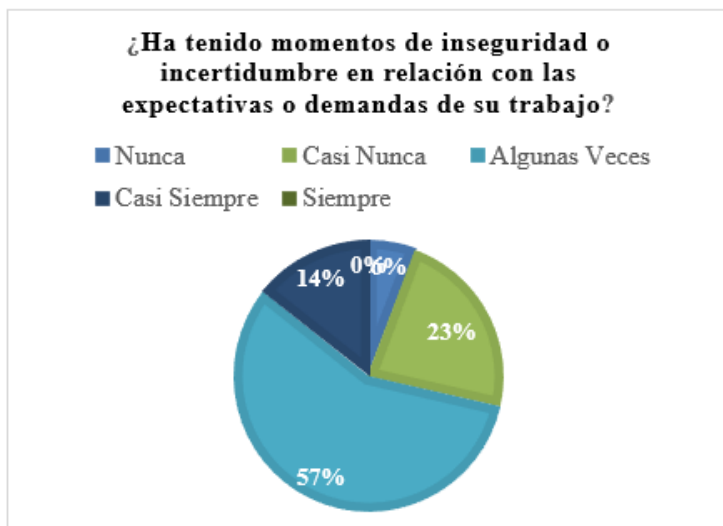


Figura 11. Pregunta 6 ¿Ha tenido momentos de inseguridad o incertidumbre en relación con las expectativas o demandas de su trabajo? Elaboración propia (2023).

Según los resultados encontrados, se evidencia del 100% de la muestra total, equivalente a 35 personas, que trabajan en el Departamento de Gestión Humana de dos empresas del sector turismo; el 57% indican que algunas veces han tenido momentos de inseguridad o incertidumbre con las expectativas de su trabajo; un 23% manifiestan casi nunca haber tenido dichos momentos, un 14% indican casi siempre tener dicha sensación y un 6% que nunca han tenido inseguridades o incertidumbre y un 0%, manifiestan que siempre han tenido inseguridades o incertidumbre de tal índole.

Pregunta 7.



Figura 12. Pregunta 7 ¿Siente que dedica demasiado tiempo al trabajo, afectando el equilibrio entre su vida personal y laboral? Elaboración propia (2023).

Según los resultados encontrados, se evidencia del 100% de la muestra total, equivalente a 35 personas, que trabajan en el Departamento de Gestión Humana de dos empresas del sector turismo; un 48% de los encuestados indican que “Algunas Veces” sienten que dedican demasiado tiempo al trabajo; otro 29%, responden que, “casi siempre” invierten demasiado tiempo a su trabajo; un 11%, informan que “casi nunca” lo hacen; un 9% dicen que “siempre” lo hacen y un 3% “nunca” dedican demasiado tiempo a sus labores. Por lo anterior podemos determinar que los funcionarios si presentan estrés laboral.

Pregunta 8.

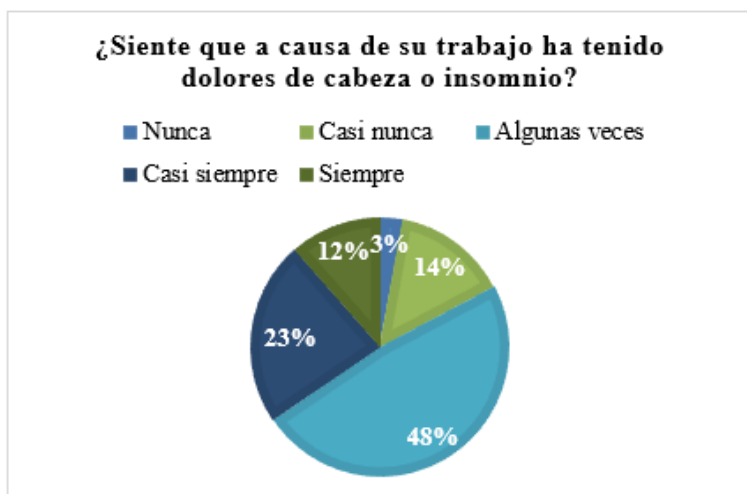


Figura 13. Pregunta 8 ¿Siente que a causa de su trabajo ha tenido dolores de cabeza o insomnio? Elaboración propia (2023).

Según los resultados encontrados, se evidencia del 100% de la muestra total, equivalente a 35 líderes, que trabajan en el Departamento de Gestión Humana de dos entidades; el 48% algunas veces siente dolores de cabeza o insomnio a raíz del trabajo y el 0% nunca manifiesta dolores en particular, lo cual refleja que los líderes si presentan consecuencias del estrés laboral.

Pregunta 9.

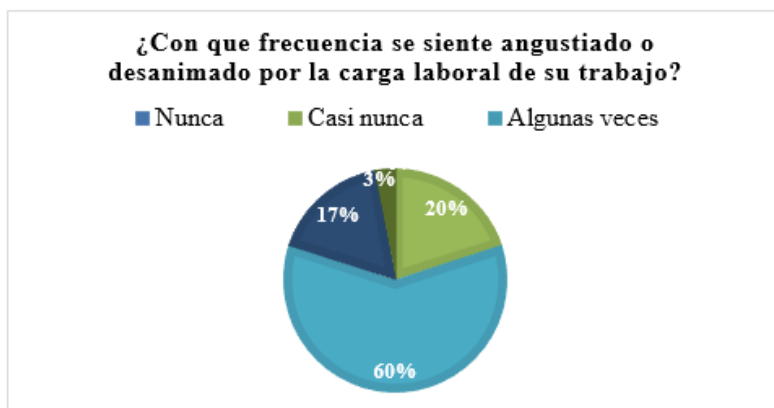


Figura 14. Pregunta 9 ¿Con que frecuencia se siente angustiado o desanimado por la carga laboral de su trabajo? Elaboración propia (2023).

Según los resultados encontrados, se evidencia del 100% de la muestra total, equivalente a 35 líderes, que trabajan en el Departamento de Gestión Humana de dos entidades; el 62% algunas veces se siente angustiado y/o desanimado a raíz del trabajo y el 0% nunca lo cual refleja que los líderes si presentan consecuencias del estrés laboral.

Pregunta 10.

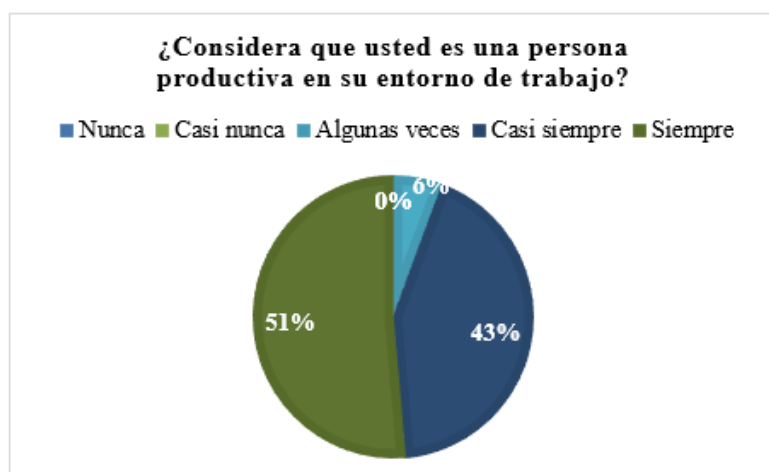


Figura 15. Pregunta 10 ¿Considera que usted es una persona productiva en su entorno de trabajo? Elaboración propia (2023).

Según los resultados encontrados, se evidencia del 100% de la muestra total, equivalente a 35 líderes, que trabajan en el Departamento de Gestión Humana de dos entidades; el 51%

siempre se siente productivo en su entorno de trabajo, el 43% casi siempre, el 6% algunas veces y el 0% nunca y casi nunca, lo cual refleja que los líderes en gran medida si se sienten autónomos y productivos.

Pregunta 11.

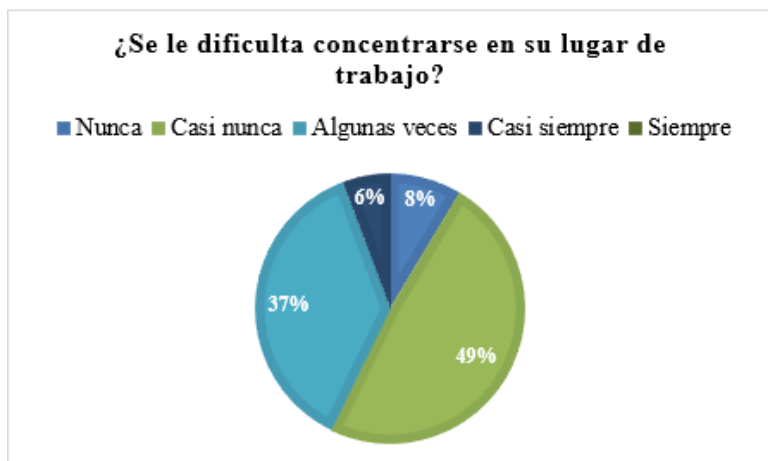


Figura 16. Pregunta 11 ¿Se le dificulta concentrarse en su lugar de trabajo? Elaboración propia (2023).

Según los resultados encontrados, se evidencia del 100% de la muestra total, equivalente a 35 líderes, que trabajan en el Departamento de Gestión Humana de dos entidades; el 49% casi nunca se le dificulta concentrarse en su entorno de trabajo, el 37% algunas veces, 8% nunca y el 6% casi siempre, lo cual refleja que los líderes en gran medida no se les dificulta concentrarse en su entorno laboral, empero hay un gran porcentaje que si presenta dificultad lo cual se asocia al estrés laboral.

Pregunta 12.

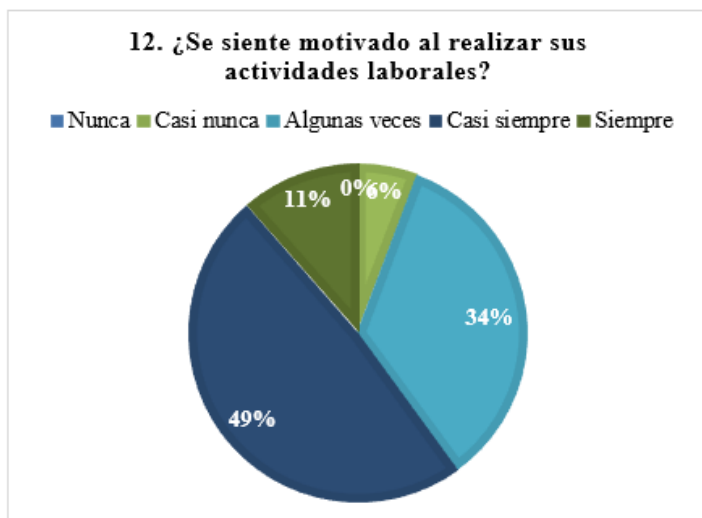


Figura 17. Pregunta 12 ¿Se siente motivado al realizar sus actividades laborales? Elaboración propia (2023).

Según los resultados encontrados, se evidencia del 100% de la muestra total, equivalente a 35 líderes, que trabajan en el Departamento de Gestión Humana de dos entidades; el 49% casi siempre se siente motivado al realizar sus actividades laborales, el 34% algunas veces, 11% siempre y el 6% casi nunca, lo cual refleja que los líderes en gran medida sienten motivación para realizar sus obligaciones laborales, no obstante la motivación no está completamente alcanzada, lo anterior puede ser consecuencia del estrés.

Pregunta 13.



Figura 18. Pregunta 13 ¿Se le facilita concentrarse en su trabajo y realizar actividades con eficiencia? Elaboración propia (2023).

Según los resultados encontrados, se evidencia del 100% de la muestra total, equivalente a 35 líderes, que trabajan en el Departamento de Gestión Humana de dos entidades; el 40% casi siempre se les facilita concentrarse en su lugar de trabajo para realizar sus actividades con eficiencia, 26% algunas veces, 23% siempre, 8% casi nunca y 3% nunca. Lo anterior, refleja que, si hay concentración por parte de los líderes en su lugar de trabajo, pero hay factores estresantes que no reflejan en su totalidad la concentración requerida.

Pregunta 14.

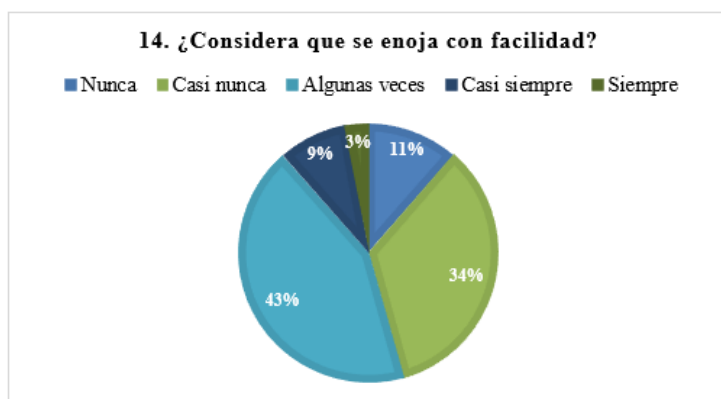


Figura 19. Pregunta 14 ¿Considera que se enoja con facilidad? Elaboración propia (2023).

Según los resultados encontrados, se evidencia del 100% de la muestra total, equivalente a 35 líderes, que trabajan en el Departamento de Gestión Humana de dos entidades; el 43% algunas veces se enoja con facilidad, 34% casi nunca, 11% nunca, 9% casi siempre y 3% siempre. Lo cual refleja, que, si se presenta estrés al realizar las actividades laborales, porque el enojo es una consecuencia que surge a raíz de la desesperación por alcanzar objetivos.

Pregunta 15

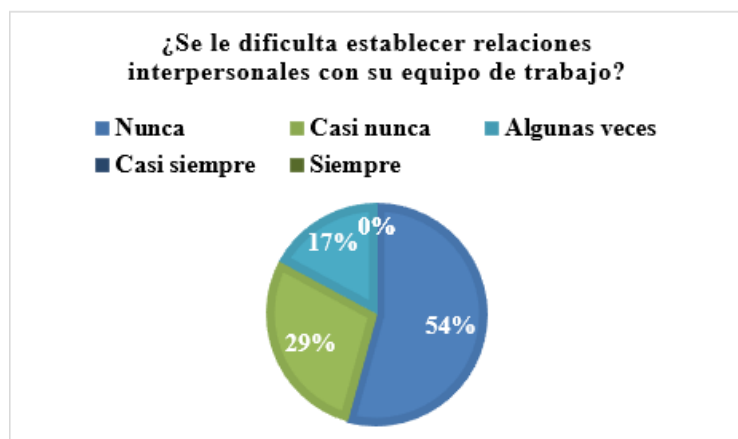


Figura 20. Pregunta 15 ¿Se le dificulta establecer relaciones interpersonales con su equipo de trabajo? Elaboración propia (2023).

Al validar las respuestas se puede analizar que el 52% de la población encuestada nunca presenta dificultades para establecer relaciones interpersonales con el equipo, siendo esta una variable muy buena porque permite generar más trabajo en equipo, comunicación asertiva y un buen desempeño laboral. Teniendo en cuenta que el 31% casi nunca presenta esta dificultad es un resultado bueno y el 17% algunas veces genera alerta en lograr trabajar aptitudes de liderazgo. Es importante resaltar que las relaciones interpersonales generan una pieza determinante para un excelente desarrollo de las actividades laborales.

Pregunta 16



Figura 21. Pregunta 16 ¿Ha sentido deseos de no asistir a su trabajo? Elaboración propia (2023).

Teniendo en cuenta la respuesta de los encuestados en el cargo de liderazgo en dirección de talento humano se evidencia que el 66% de las personas han tenido deseos de no asistir a su trabajo, siendo esta la variable más alta, lo anterior se puede generar por dificultades que se pueden presentar en el trabajo y que cause este deseo; por otro lado hay una diferencia en el 23% de la población que indica que casi nunca ha tenido este deseo, consecuente a el deseo de casi siempre el 3% de la población no querer asistir generando como conclusión que no se encuentran satisfechos en sus trabajos a comparación de personas muy satisfechas en su trabajo que contesta el 8% de las personas al manifestar que nunca ha sentido deseos de no asistir a su trabajo.

Pregunta 17.



Figura 22. Pregunta 17 ¿Siente que tiene demasiadas responsabilidades o tareas en su trabajo? Elaboración propia (2023).

Según los resultados encontrados, se evidencia del 100% de la muestra total, equivalente a 35 personas, que trabajan en el Departamento de Gestión Humana de dos empresas del sector turismo; de los encuestados un 60% respondieron que “algunas veces” sienten que tienen demasiadas responsabilidades o tareas en su trabajo, mientras que un 14% indican que “casi siempre” y otro 14% informan que “siempre”, tienen bastante carga laboral; por otra parte un 9% respondieron que “casi nunca” que tienen muchas responsabilidades y un 3% reaccionaron que “nunca”, tienen demasiadas tareas o responsabilidades. Así pues, el 60% de los encuestados nos llevan poder indicar que éstos presentan algunas veces sobre carga de responsabilidades y actividades que influyen en el estrés laboral

Pregunta 18.



Figura 23. Pregunta 18 ¿Siente que tiene control sobre su trabajo y su tiempo? Elaboración propia (2023).

Según los resultados encontrados, se evidencia del 100% de la muestra total, equivalente a 35 personas, que trabajan en el Departamento de Gestión Humana de dos empresas del sector turismo; un 40% respondieron que “algunas veces”, sienten que tienen el control sobre su trabajo y su tiempo; un 37% indicaron que “casi siempre”, sienten que tienen control sobre ello; un 14%, refieren que “casi nunca” se encuentren en esta situación; un 9%, informaron que “siempre” tienen dicha sensación y un 0%, contestaron que “nunca”, han estado en dicha situación.

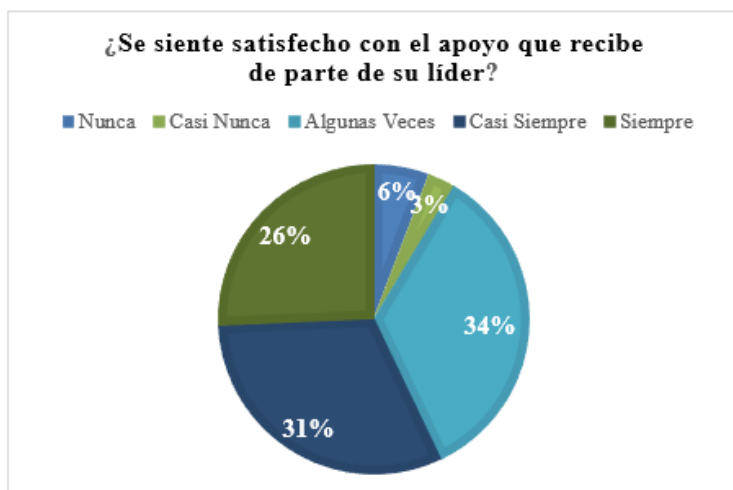
Pregunta 19.



Figura 24. Pregunta 19 ¿Siente que la relación con sus compañeros de trabajo es adecuada? Elaboración propia (2023).

Según los resultados encontrados, se evidencia del 100% de la muestra total, equivalente a 35 personas, que trabajan en el Departamento de Gestión Humana de dos empresas del sector turismo; un 48% respondieron que “casi siempre” tienen una adecuada relación con sus compañeros; un 26% indican que “siempre” sienten que tienen una relación adecuada; un 23% indican que “algunas veces” cuentan con una adecuada relación con sus coequiperos; un 3% piensa que “casi nunca” tienen dicha sensación y un 0% respondieron que “nunca” han experimentado ello.

Pregunta 20.



Gráfica 25. Pregunta 20 ¿Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de parte de su líder?
Elaboración propia (2023).

Según los resultados encontrados, se evidencia del 100% de la muestra total, equivalente a 35 personas, que trabajan en el Departamento de Gestión Humana de dos empresas del sector turismo; un 34% respondieron que “algunas veces” siente satisfacción con el apoyo que recibe por su líder o superior; 31% indicaron que “casi siempre” sienten dicho apoyo; un 26%, informan que “siempre” sienten satisfacción con el apoyo recibido; un 6%, argumentaron que “nunca” sienten dicho soporte; un 3%, contestaron que “casi nunca”, sienten que tiene dicha ayuda.

Pregunta 21

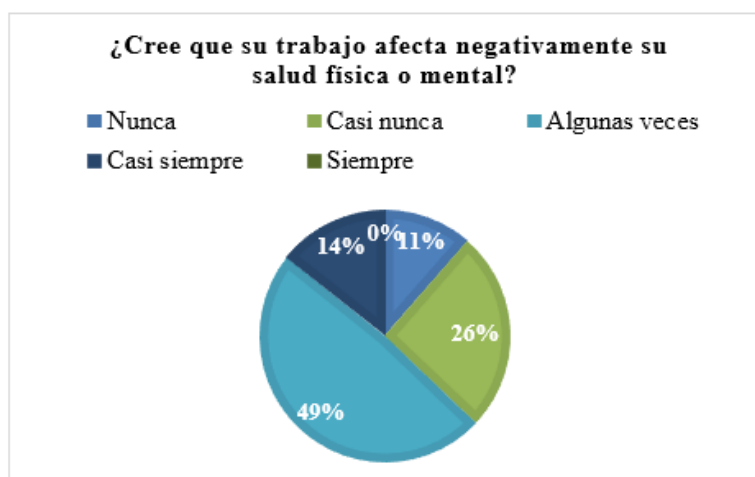


Figura 26. Pregunta 21 ¿Cree que su trabajo afecta negativamente su salud física o mental?
Elaboración propia (2023).

Al validar los resultados se evidencia que el 49% de los encuestados sienten que a algunas veces el trabajo si está afectando su salud mental o física, que esto puede llevar a un bajo rendimiento laboral y en los cargos de liderazgo a una mala toma de decisiones, algo importante es que el 26% de los líderes contestaron que casi nunca el trabajo genera dificultades negativas en su salud siendo una cuarta parte importante que genera un desarrollo de actividades adecuado, brindando ambientes laborales cálidos, trabajo responsable y una cultura organizacional ideal, complementado por el 11% del personal que nunca presenta afectación su salud por parte del trabajo. Como alerta se evidencia el 14% del poblado que casi siempre siente que su trabajo si afecta negativamente su salud, esto conlleva que todo lo anterior se torne negativo y genere deterioro al rendimiento de la organización.

Pregunta 22

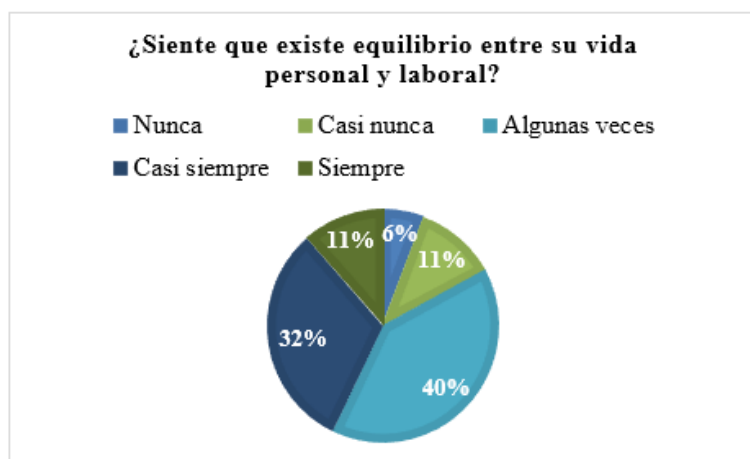


Figura 27. Pregunta 22 ¿Siente que existe equilibrio entre su vida personal y laboral? Elaboración propia (2023).

Al realizar la encuesta a los 35 líderes jóvenes del departamento de talento humano se evidencia que el 11% de esta población indica que, si existe un equilibrio entre su vida personal y laboral, generando así que existan trabajadores más felices y con buen rendimiento en su lugar de trabajo, sentido contrario que vive el 6% de la otra parte de las personas encuestadas donde informa que nunca tiene un equilibrio. Como factor intermedio se refleja que el 12% casi nunca tienen un equilibrio, pero con gran oportunidad de mejora para que este factor pueda ser positivo y genere una tranquilidad de vida en los colaboradores. La población donde más se centra es en el 40% que contesta que algunas veces y el 31% casi siempre sienten que el equilibrio entre su vida y su trabajo lo obtienen y este puede llegar muy fácil a ser un siempre, trabajando y

organizando sus actividades labores de forma que le permita llevar el ritmo de trabajo de manera eficiente siendo consecuente a los proyectos y calidad de vida que tienen.

Pregunta 23.

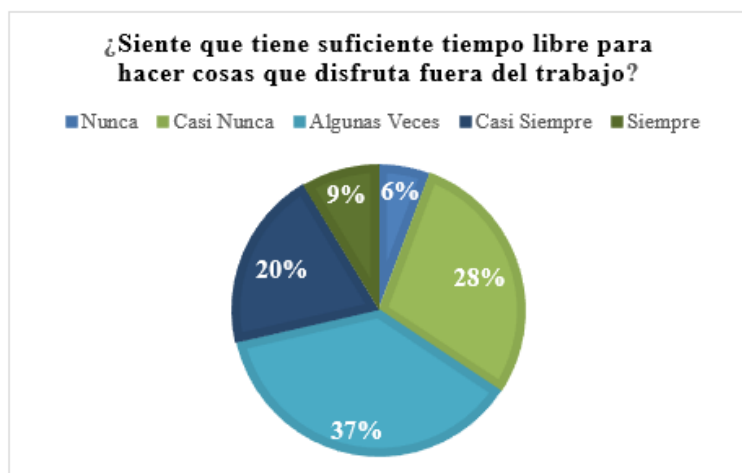


Figura 28. Pregunta 23 ¿Siente que tiene suficiente tiempo libre para hacer cosas que disfruta fuera del trabajo? Elaboración propia (2023).

Según los resultados encontrados, se evidencia del 100% de la muestra total, equivalente a 35 personas, que trabajan en el Departamento de Gestión Humana de dos empresas del sector turismo; un 37% respondieron que “algunas veces” sienten que tienen suficiente tiempo libre fuera de labores; un 28% informan que “casi nunca” sienten que cuentan con tiempo; un 20%, contestaron que “casi siempre” cuando con dicho espacio; otro 9%, anotaron que “siempre” tienen suficiente espacio; un 6% dicen que “nunca” cuentan con dicho espacio de tiempo. Es así como, el 37% dicen que “algunas veces” y 6% informan que “nunca” cuentan con suficiente tiempo libre para hacer cosas que disfrutaban fuera del trabajo, no lleva a concluir que es un factor que puede generar estrés en los empleados.

Pregunta 24

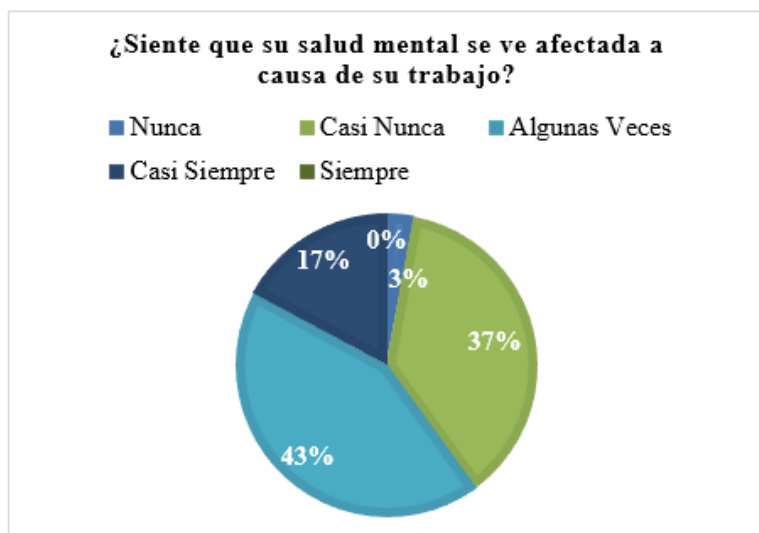


Figura 29. Pregunta 24 ¿Siente que su salud mental se ve afectada a causa de su trabajo? Elaboración propia (2023).

Al validar las respuestas de los 35 líderes se evidencia que el 43% siente que algunas veces su salud mental se ve afecta a causa de su trabajo y con pocos puntos de diferencia el 37% confirma que casi nunca se ve afectado, esto permite evidenciar que dentro de las dos empresas y de acuerdo a sus trabajos y asignación de carga laboral este permite que su salud se vea o no se vea afectada, pero es cuestión de darle manejo y generar que el 3% de la población muestra que contestó nunca sea mucho más alto este porcentaje.

Pregunta 25

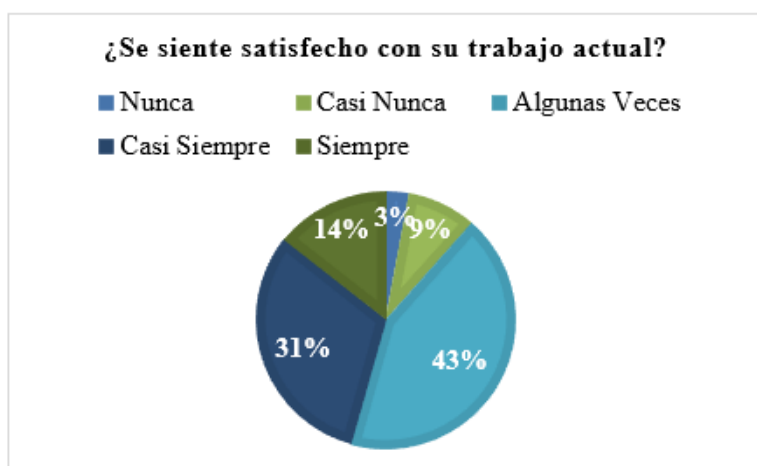


Figura 30. Pregunta 25 ¿Se siente satisfecho con su trabajo actual? Elaboración propia (2023).

Esta pregunta es tan fundamental porque permite ver la realidad de cómo puede ser el desempeño en su trabajo, al evidenciar que el 14% siempre está satisfecho en su trabajo y el 31% casi siempre permite observar que realizan su trabajo con mejor dedicación y empeño trabajando felices. Ya cuando se visualiza que el 43% de la población algunas veces se siente satisfecho en su trabajo se permite poder realizar un trabajo de acción para que la empresa actúe en pro de que se mejore la satisfacción de los empleados. Con respecto al 3% de los líderes que contestaron que nunca se sienten satisfechos queda realizar un proceso de trabajo en equipo y permitir crear en ellos sentido de pertenencia por medio de cambios de roles, acompañamiento y generación de nuevas actividades.

Pregunta 26

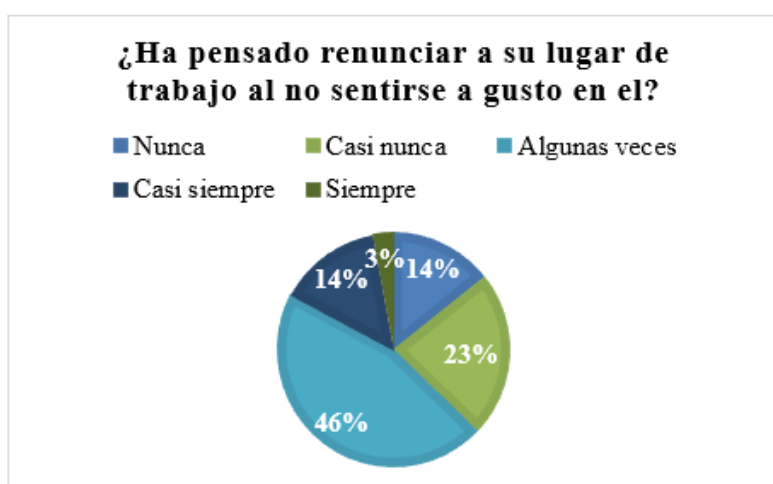


Figura 31. Pregunta 26 ¿Ha pensado renunciar a su lugar de trabajo al no sentirse a gusto en él? Elaboración propia (2023).

Al analizar las respuestas de los encuestados, se puede evidenciar que el 46% algunas veces han pensado en renunciar siendo el indicador más alto, frente al 23% no expresa que casi nunca y un indicador igualitario del 14% casi siempre y nunca, la alerta que se genera es que el 3% de los encuestados mantienen siempre una tendencia en renunciar.

Discusión de resultados

El primer objetivo específico establecido en el presente estudio habla sobre identificar las principales causas de estrés laboral de los jóvenes líderes del área de talento humano entre las edades de los 25 y 35 años. De acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta, se logra identificar que la población presenta niveles de estrés derivados de aspectos relacionados con sus actividades diarias, interacciones laborales con sus pares y líderes, perspectiva de su horario laboral y tiempo libre, apoyo recibido por sus superiores, entre otras variables que les derivan tensión.

De acuerdo con Miranda (2008) (p. 41 - 45) quien menciona que las principales causas del estrés laboral son ambiente físico, contenido de la tarea, relaciones interpersonales, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal, estructura y clima organizacional, se logra identificar que dentro de las principales causas manifestadas por la población encuestada se encuentran el exceso de tareas, la cantidad de horas que deben destinar para su trabajo y la falta de apoyo por parte de sus jefes o líderes. Esto permite evidenciar que efectivamente la población se encuentra expuesta a causas que los llevan a presentar estrés laboral, situación similar que encontró Montoya (2017) en los empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, los cuales presentaban alteraciones psicoemocionales como consecuencia del estrés.

Un estudio realizado por Silla (2001), en el planteamiento clásico sobre el estrés laboral, indica que: “un episodio de estrés arranca de una situación ambiental o personal que influye sobre la persona planteándole demandas o exigencias que la persona no controla o no puede atender, representado esa falta de control una amenaza para la misma” (p. 2). Basado en lo anterior, podemos afirmar que un episodio de estrés puede generar alteraciones del estado anímico, desencadenando también, en repercusiones en la salud mental.

Ahora bien, teniendo en cuenta los resultados encontrados, se puede identificar que en gran medida las causas que generan estrés en la población están asociadas a la sobre carga laboral, la cual se deriva en más tiempo dedicado al trabajo, lo cual le impide en gran medida a la población poder tener un equilibrio entre su vida personal y laboral, así mismo se puede evidenciar que el relacionamiento tanto con pares como con líderes es fundamental al momento de hablar de causas del estrés laboral, ya que este puede contribuir a desencadenar esta situación.

Otro factor que se encontró de forma reiterada en el estudio es la falta de certeza o seguridad sobre su trabajo, es decir que esta población en algunas ocasiones no tiene claridad sobre que

se espera del desarrollo de sus funciones, las expectativas que se tienen y por ello las demandas de este.

Por otro lado, el segundo objetivo específico planteado, es reconocer las consecuencias del estrés laboral en los adultos jóvenes líderes del área de talento humano. De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede observar que los encuestados manifestaron que si presentan dolores de cabeza o insomnio, de esta manera se resalta lo mencionado por Zúñiga (2019), quién mencionaba los factores y síntomas del estrés en su artículo El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores, en este se puede observar que en efecto unas de las consecuencias físicas más marcadas del estrés son precisamente los dolores de cabeza recurrentes y a nivel psicológico el insomnio, la ansiedad y la angustia. Por lo anterior, se evidencia que sí hay una afectación por estrés.

A partir de la encuesta se evidencia que el estrés afecta la productividad de los líderes jóvenes, de esta manera, y teniendo en cuenta lo mencionado Angarita (2020) el estrés en efecto se encuentra ligado a la disminución de la productividad de las empresas, y por ende hay un declive del bienestar emocional y un impacto en la motivación organizacional, así como en la competitividad de la organización.

Por otra parte, se refleja que no en gran medida, pero sí un porcentaje considerable, responde que en ocasiones hay una dificultad para concentrarse en el lugar de trabajo, esto se relaciona con la pérdida de memoria temporal relacionado a los factores psicológicos propiamente del área cognitiva. Es decir, que como se mencionó en líneas anteriores hay un impacto tanto en factores físicos como psicológicos.

Siguiendo por la misma línea, Guerri (S.F), menciona que a raíz del estrés y la sobrecarga laboral los empleados van perdiendo la motivación y las ganas de realizar sus actividades laborales porque ya no se sienten en la plenitud durante la jornada laboral, es decir se comienza a perjudicar el bienestar emocional de las personas. Con relación a los resultados obtenidos se refleja que los líderes no tienen en ocasiones motivación para realizar sus tareas lo cual no favorece el área, porque cuando se tiene empleados estresados no se va a tener el cumplimiento de los objetivos y las metas que se tienen como organización, o puede que haya un cumplimiento pero que pueda llegar a desarrollarse Burnout.

Las relaciones interpersonales en entornos, familiares, laborales, sociales, pueden determinar diferentes comportamientos bien sea positivos o negativos dentro del entorno que se rodea, no obstante, si nos centramos en el entorno laboral, dicho cuenta con factores como carga laboral, ambientes sanos de trabajo, compensaciones adecuadas, permiten que un colaborador pueda

llegarse a sentir a gusto en su trabajo y por ende crear sentido de pertenencia. La compensación es tan importante que si bien como lo mencionaba Chiavenato en (2017): “Nadie trabaja Gratis” una persona vinculada en la organización tiene interés en invertir su conocimiento, habilidades, trabajo, esfuerzo, desarrollo de actividades en equipo, dedicación y esfuerzo personal, serán desarrollado con la mejor actitud y disposición para su desempeño, siempre y cuando reciba una retribución conveniente. De acuerdo a lo anterior se puede evidenciar basado en la muestra que muchas personas pueden sentirse satisfechos en su trabajo porque son compensados, pero el dinero no termina siendo todo, lamentablemente los índices de satisfacción laboral se vienen abajo porque los empleados no son correspondidos por un ambiente sano de trabajo que hacen que genere una dificultad en poder establecer relaciones interpersonales con sus compañeros o líderes, la muestra determinó que dentro de las 35 personas líderes jóvenes se encontró que el 54% algunas veces han presentado esta dificultad de poder desarrollarse de la mejor manera y contribuir a un entorno saludable de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede generar que las personas continúen con pensamientos o deseos en no asistir a su empleo, lo que puede generar dentro de la organización bajo rendimiento en las actividades asignadas, altos índices de ausentismo y rotación, provocando que la estructura organizacional en vez de generar un crecimiento en los objetivos organizacionales se vea opacados por los entornos asociados a las causas mencionadas.

Los esquemas gerenciales hoy en día han venido cambiando desde el siglo XXI en gran escala, permitiendo así que dentro de las nuevas tendencias económicas y productivas el talento humano cobre un papel más importante dentro de la organización; al ser un área transversal permite que la misma interactúe con los demás departamentos generando que no se presenten dificultades anteriormente mencionadas como malos ambientes laborales, deseos de no asistir al trabajo y una baja retribución a la labor desempeñada, y es aquí donde toma peso el pensamiento de Añez (2005); donde la importancia de una gerencia es una estructura de planificación, organización y dirección en pro de contribuir al desarrollo humano en sus factores como la salud y el entorno social, y es donde en la investigación se logra identificar que los colaboradores necesitan poner límites entre su vida laboral y personal, porque si no lo hacen no se puede tener ese equilibrio para el buen desarrollo de sus actividades en ambos entornos, si bien un colaborador no genera restricciones, planeación y un adecuado límite entre su entorno laboral y el desarrollo de sus actividades, puede llegar a ver afectado negativamente su salud mental, porque al generarse un ritmo de trabajo intenso, reducción de entornos sociales, familiares y mal ambiente laboral genera que las personas no se sientan satisfechos con su

trabajo y así mismo su calidad de vida se deteriore en vez de ser un factor contribuya positivamente.

Para finalizar, cabe mencionar que el estrés laboral no solo afecta al trabajador como tal, sino que tiene un impacto directo para la organización, debido a que como se mencionó anteriormente pueden presentarse altos índices de ausentismo, rotación, accidentalidad, baja productividad, entre otros, los cuales a la larga van a afectar la consecución de los objetivos estratégicos planteados en la compañía. Es por anterior que la cultura y el ambiente laboral deben ser un tema fundamental en las empresas, porque permite prevenir los factores desencadenantes del estrés.

Conclusiones

- De acuerdo con la investigación realizada se logró identificar que la muestra poblacional encuestada presenta niveles de estrés derivados de su trabajo, el cual genera efectos negativos como: desmotivación, ausentismo, baja productividad y mal ambiente laboral.
- Se evidenció que las principales causas de estrés laboral para la población de la investigación radican en tres factores principales. Por un lado, la sobre carga laboral que conlleva a no tener un adecuado equilibrio entre la vida personal y la laboral; así mismo un relacionamiento inadecuado con compañeros de trabajo y la falta de certeza o seguridad sobre su trabajo pueden desencadenar un mal ambiente laboral.
- A modo de conclusión, las consecuencias que se generan a causa del estrés laboral están dadas en doble vía, por un lado, para el colaborador, ya que se presentan efectos desde la parte física como dolores de cabeza, musculares y estomacales; así mismos efectos psicológicos como insomnio, ansiedad, angustia, falta de concentración y pérdida de memoria, los cuales pueden llegar a desencadenar síndrome de Burnnout. En cuanto a las consecuencias que se pueden presentar para la organización se observan baja productividad, altos niveles de rotación, ausentismo, accidentalidad, mal clima laboral e incumplimiento de los objetivos estratégicos.
- Al finalizar la presente investigación, se puede concluir que los factores más relevantes al momento de generar estrés laboral son las tareas monótonas, plazos urgentes de finalización de tareas, baja participación en la toma de decisiones, exceso de trabajo, ritmo de trabajo acelerado, horarios imprevisibles y percepción de un salario poco justo para las responsabilidades del cargo. De acuerdo con lo anterior, estos factores generan que las causas y efectos sean aún mayores afectando al colaborador y por ende a la organización.

Recomendaciones

- Se sugiere para futuros proyectos, realizar el diseño de herramientas alternativas de medición que permitan comprender con mayor facilidad las causas del estrés laboral desde la perspectiva del individuo, identificando su nivel de exposición y posibles efectos, para analizar este factor desde lo cualitativo y no solo desde el punto de vista cuantitativo.
- Se recomienda abarcar dentro de los estudios de investigación rangos de edad más amplios que permitan alcanzar y observar los diferentes comportamientos o reacciones que genera el estrés laboral, es decir, lograr hacer un análisis comparativo de la percepción que se tiene en cuanto a las causas y efectos del estrés en diferentes edades generacionales, lo que permitirá tener una visión más concreta de las variables que pueden alterar la estabilidad emocional de la población tomada como objeto de estudio.
- Es importante antes de iniciar un proceso investigativo sobre el estrés laboral, tener identificada el área y/o proceso de la organización que se pretende evaluar, esto con el fin de conocer y comprender cuáles son aquellas que pueden presentar mayores niveles de estrés, para de esta forma proceder con el diseño e implementación de planes de acción para iniciar la evaluación e intervención oportuna que permitan minimice este riesgo. Lo anterior, se hace necesario ya que todas las áreas, procesos o departamentos de trabajo de una organización van a tener diferentes variables de criticidad diferentes según la operación que se ejecute y por ende, los niveles de estrés pueden variar ya que estos están ligados a las responsabilidades, roles y actividades propias de cada proceso.
- Una vez identificadas las variables de mayor impacto que son fuente potencial de causalidad del estrés laboral, es importante definir y establecer aquellas actividades de intervención que se adoptaran como medidas de prevención para disminuir la ocurrencia de situaciones adversas generadoras del estrés laboral y así ejercer un control directo que permita contrarrestar los efectos de este. Estas actividades le traerán beneficios significativos tanto a la persona que este padeciendo los efectos del estrés laboral como a la organización, entre los cuales se alcanzaría un mayor nivel de productividad, cumplimiento de objetivos y metas, así mismo mayor rendimiento del colaborador, trabajo en equipo y balance de la seguridad emocional.

Referencias bibliográficas.

- Angatita, G., Ortegon G., y Niño, S. (2020). *Una mirada sistémica al estrés laboral, revisión y categorización de artículos entre los años 2010 al 2020* (Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia). Recuperado de: Repositorio Institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/18264>
- Atayala, M. (2001). El Estrés Laboral y su Influencia en el Trabajo Industrial. *Revista Investigación v UNMSM-* 4 (2). Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754/5992>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7 (1). Recuperado de: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Blanco, M. (2011). Investigación Narrativa: una forma de generación de conocimientos. *Revista Scielo*, 67(3). Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v24n67/v24n67a7.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12. (3). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Britt, T., Davison, J., Blaise, P., y Castro, C. (2004). Cómo los líderes pueden influir en el impacto que los estresores tienen sobre los soldados. *Revista Medicina Militar*, 169 (7). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/28249621_Estres_laboral_liderazgo_y_salud_organizacional
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano en Las Organizaciones*. Mac Graw Hill. México D.F. Recuperado de: https://www.ucipfg.com/repositorio/CURSOS_LIBRES/CL_GTHSL/MODULO1/3.Materialcomplementario/Gesti%C3%B3n%20Talento%20Humano%20Art%C3%ADculo%20Idalberto%20Chiavenatto.pdf
- Choque, A., Mejía, W., Vásquez, A., & Cruz, P. (2015). Liderazgo Laissez Faire. *Revista Cuaderno Empresarial*. 1 (1). Recuperado de: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_ce/article/view/851

- Díaz, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. (Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid). Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Fases del estrés: alarma, resistencia y agotamiento. (2022). *Psynthesis Psicología*. Recuperado de <https://psynthesispsicologia.es/fases-estres>
- Guerri, M. (2023) El síndrome de Burnout: prevención y tratamiento. *Psicoactiva*, Recuperado de: <https://www.psicoactiva.com/blog/sindrome-burnout-prevencion-tratamiento>
- Hermosilla, D. & Amutio, A. & Da Costa, S. & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32 (2), Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n3/1576-5962-rpto-32-03-00135.pdf>
- Juárez, O., & Carrillo, E. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Recuperado de <https://elibro.net/en/ereader/uniagustiniana/39377>
- Manzanilla, V. (s.f.). Liderazgo democrático, características, ejemplos, ventajas y desventajas. Victor Hugo Manzanilla. Recuperado de: <https://victorhugomanzanilla.com/liderazgo-democratico/>
- Matamoros, E. & Reyes, N. (2020). *Estrés en Internos de Enfermería de los Servicios Hospitalarios del Hospital Regional JAMO II*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes). Recuperado de: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2081/TEISIS%20-%20REYES%20Y%20MATAMOROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, F. & Ordoño, E. (2009). Aprendizaje motor y síndrome general de adaptación. *European Journal of Human Movement* 22, Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2742/274219861001.pdf>
- Muguirra, A. (2023). ¿Qué es la escala de Likert y cómo utilizarla?. QuestionPro. Recuperado de: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/#:~:text=La%20Escala%20de%20Likert%20es%20una%20escala%20de%20calificaci%C3%B3n%20que,y%20comportamientos%20de%20una%20persona.>
- Núñez, C. & Brochero, C. (2019). *El Talento Humano Como Eje Fundamental Del Desarrollo Organizacional En Las Empresas*. (Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia) Recuperado de http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019_talento_humano_empresas.pdf

- Osorio, J & Cárdenas, L. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Divers Perspectiva Psicológica* 13 (1). Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1678751&pid=S1315-
- Pashanasi, B., Gárate, J., Palomino, G., (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo* 12 (3). Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- Peiro, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo* 13 (18). Recuperado de: <https://biblat.unam.mx/hevila/InvestigacionAdministrativa/2001/vol30/no88/3.pdf>
- Pérez, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *UPIICSA* 17 (7). Recuperado de: <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Posada, E. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. *Rev CES Salud Pública* 2 (1). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>
- Rodríguez, R. & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo Suplemento* 57 (1). Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Salas, R., Díaz, L. & Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud: Rationale for the competency. *Educación Médica Superior*. 26 (4). Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2012/cem124m.pdf>
- Silla, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. Prevención, trabajo y salud: *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, 13 (18). Recuperado de: <https://biblat.unam.mx/hevila/InvestigacionAdministrativa/2001/vol30/no88/3.pdf>
- Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba. (2007). El estrés laboral como síntoma de una empresa. *Revista Perspectivas* 20 (55-66). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>
- Sánchez, I., Alvero, Y., & Gómez, S. (1999). Contribuciones breves: Liderazgo, un concepto que perdura. *Revista Acimed*, 7 (2). Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v7n2/aci08299.pdf>

- Tapia, Z., & Antequera, J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Revista Adgenosis*, 9 (9). Recuperado de <https://publicaciones.americana.edu.co/index.php/adgnosis/article/view/443>
- Torres, D., & Delgado, D. (2003). El líder y el liderazgo - Reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 26 (2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1790/179018081005.pdf>
- Vargas, M. (s.f.) *Empoderamiento psicológico individual y su relación con el contrato psicológico* (tesis de pregrado, Universidad Autónoma De Ciudad De Juárez). Recuperado de: <https://www.eumed.net/ce/2013/contrato-psicologico.html>
- Velásquez, J. (2019). Liderazgo, motivación y estrés laboral: factores influyentes en la empresa familiar Muñecas Venturas. *Cine Research*, 3 (3). Recuperado de <https://journals.uninavarra.edu.co/index.php/cinaresearch/article/view/209>
- Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., & Cruz, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Revista de Enfermería Global*, 18 (55). Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011
- Villalva, M. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *Revista Innova*, 2 (4). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5922017.pdf>
- Zelaya, F. (2016). *Relación entre nivel de estrés y carga laboral en profesionales de enfermería Hospital Caraz* (Tesis de pregrado, Universidad de San Pedro): Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4497/Tesis_56585.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zúñiga, E. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22 (44). Recuperado de <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

Anexos

Anexo 1. Instrumento: encuesta (Estrés laboral)

Estrés Laboral

Este cuestionario esta orientado a conocer cuales son las principales causas y efectos del estrés laboral en adultos jóvenes que ocupan cargos de liderazgo.

Le agradecemos contestar con la mayor sinceridad. La información obtenida será utilizada con fines académicos y sus datos personales no serán revelados.

Instrucciones:

En una escala del 1 al 5, siendo 1 nunca y 5 siempre, responda las siguientes preguntas tomando como referencia su lugar de trabajo actual:

*Obligatorio

Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Uniagustiniana

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una explicación de la naturaleza de esta, al igual que su rol como participantes.

Estrés laboral y el liderazgo en adultos jóvenes en edades entre los 25 y 35 años: con esta investigación se pretende medir cuanto afecta el estrés laboral en el desempeño del liderazgo.

Investigadores: Allison Velasco, Anderson Malaver, María Ximena González y Rocío Del Pilar Rodríguez

Esta encuesta hace parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación que se desarrolla en la Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano en la Universitaria Uniagustiniana.

Algunas consideraciones:

Algunas consideraciones:

- La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información obtenida con la encuesta será de uso exclusivo para este trabajo de investigación.
- La intervención del encuestado será anónima en la consolidación de la información.
- La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- Al participar en este estudio, el encuestado responderá con libertad y en sus términos las preguntas realizadas por el encuestador.
- Concedo que las respuestas sean guardadas, lo cual se requiere para el análisis estadístico de la información.

Política de Protección de Datos

Conforme a la ley 1581 de 2012 autoriza usted que la información suministrada en esta encuesta, así como sus datos personales sean usados para los fines académicos descritos en el consentimiento informado.

SI

NO

Nombre completo

2. Número de cédula

3. Edad *

4. Cargo actual *

5. 1. ¿Siente que no tiene control sobre su trabajo o la autonomía para llevar a cabo el mismo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

6. 2. ¿Siente temor a perder su empleo o a sufrir cambios en las condiciones de su trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

7. 3. ¿Tiene demasiadas tareas o una cantidad excesiva de horas de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

8. 4. ¿Ha sentido que es víctima de conflictos, acoso laboral o discriminación en su lugar de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

9. 5. ¿Siente que recibe suficiente apoyo por parte de sus colegas o líderes? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

10. 6. ¿Ha tenido momentos de inseguridad o incertidumbre en relación con las expectativas o demandas de su trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

11. 7. ¿Siente que dedica demasiado tiempo al trabajo, afectando el equilibrio entre su vida personal y laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

12. 8. ¿Siente que a causa de su trabajo ha tenido dolores de cabeza o insomnio? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

13. 9. ¿Con que frecuencia se siente angustiado o desanimado por la carga laboral de su trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

14. 10. ¿Considera que usted es una persona productiva en su entorno de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

15. 11. ¿Se le dificulta concentrarse en su lugar de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

16. 12. ¿Se siente motivado al realizar sus actividades laborales? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

17. 13. ¿Se le facilita concentrarse en su trabajo y realizar las actividades con eficiencia? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

18. 14. ¿Considera que se enoja con facilidad? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

19. 15. ¿Se le dificulta establecer relaciones interpersonales con su equipo de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

20. 16. ¿Ha sentido deseos de no asistir a su trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

21. 17. ¿Siente que tiene demasiadas responsabilidades o tareas en su trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

22. 18. ¿Siente que tiene control sobre su trabajo y su tiempo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

23. 19. ¿Siente que la relación con sus compañeros de trabajo es adecuada? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

24. 20. ¿Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de parte de su líder? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

25. 21. ¿Cree que su trabajo afecta negativamente su salud física o mental? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

26. 22. ¿Siente que existe equilibrio entre su vida personal y laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

27. 23. ¿Siente que tiene suficiente tiempo libre para hacer cosas que disfruta fuera del trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

28. 24. ¿Siente que salud mental se ve afectada a causa su trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

29. 25. ¿Se siente satisfecho con su trabajo actual? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

30. 26. ¿Ha pensado renunciar a su lugar de trabajo al no sentirse a gusto en él? *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

Anexo 2. Evidencia de aplicación: encuesta (Estrés laboral)

The screenshot shows a web application interface for a survey titled "Estrés Laboral". The interface includes a navigation bar with a menu icon, the title "Estrés Laboral", and a star icon. On the right side of the navigation bar, there are icons for a smiley face, an eye, a back arrow, a refresh arrow, and a purple "Enviar" button. Below the navigation bar, there are three tabs: "Preguntas", "Respuestas" (which is active and has a red circle with the number "35"), and "Configuración". The main content area is titled "Usuarios que han respondido" and contains a scrollable list of ten email addresses: camilomatiz95@gmail.com, adrirodriguezalvarez@gmail.com, ospinarrodriguezmarisol27@gmail.com, andresladino510@gmail.com, luismcardenascastro@gmail.com, diana_1612@hotmail.com, erikagonzalezgarcia2001@gmail.com, paopollo_87@hotmail.com, and j.guarnizor@uniandes.edu.co.

Anexo 3. Muestra: encuesta (Estrés laboral)

Estrés Laboral

Este cuestionario esta orientado a conocer cuales son las principales causas y efectos del estrés laboral en adultos jóvenes que ocupan cargos de liderazgo.

Le agradecemos contestar con la mayor sinceridad. La información obtenida será utilizada con fines académicos y sus datos personales no serán revelados.

Instrucciones:

En una escala del 1 al 5, siendo 1 nunca y 5 siempre, responda las siguientes preguntas tomando como referencia su lugar de trabajo actual:

Correo *

ps.lorenaospina@hotmail.com

Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Uniagustiniana

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una explicación de la naturaleza de esta, al igual que su rol como participantes.

Estrés laboral y el liderazgo en adultos jóvenes en edades entre los 25 y 35 años: con esta investigación se pretende medir cuanto afecta el estrés laboral en el desempeño del liderazgo.

Investigadores: Allison Velasco, Anderson Malaver, María Ximena González y Rocío Del Pilar Rodríguez

Esta encuesta hace parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación que se desarrolla en la Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano en la Universitaria Uniagustiniana.

Algunas consideraciones:

- La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información obtenida con la encuesta será de uso exclusivo para este trabajo de investigación.
- La intervención del encuestado será anónima en la consolidación de la información.
- La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- Al participar en este estudio, el encuestado responderá con libertad y en sus términos las preguntas realizadas por el encuestador.
- Concedo que las respuestas sean guardadas, lo cual se requiere para el análisis estadístico de la información.

Política de Protección de Datos

Conforme a la ley 1581 de 2012 autoriza usted que la información suministrada en esta encuesta, así como sus datos personales sean usados para los fines académicos descritos en el consentimiento informado.

SI

NO

Número de cédula

1030538687

Edad *

35

Cargo actual *

Manager total ~~rewards~~

1. ¿Siente que no tiene control sobre su trabajo o la autonomía para llevar a cabo el mismo? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

2. ¿Siente temor a perder su empleo o a sufrir cambios en las condiciones de su trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

3. ¿Tiene demasiadas tareas o una cantidad excesiva de horas de trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

4. ¿Ha sentido que es víctima de conflictos, acoso laboral o discriminación en su lugar de trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

5. ¿Siente que recibe suficiente apoyo por parte de sus colegas o líderes? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

6. ¿Ha tenido momentos de inseguridad o incertidumbre en relación con las expectativas o demandas de su trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

7. ¿Siente que dedica demasiado tiempo al trabajo, afectando el equilibrio entre su vida personal y laboral? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

8. ¿Siente que a causa de su trabajo ha tenido dolores de cabeza o insomnio? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

9. ¿Con que frecuencia se siente angustiado o desanimado por la carga laboral de su trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

10. ¿Considera que usted es una persona productiva en su entorno de trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

11. ¿Se le dificulta concentrarse en su lugar de trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

12. ¿Se siente motivado al realizar sus actividades laborales? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

13. ¿Se le facilita concentrarse en su trabajo y realizar las actividades con eficiencia? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

14. ¿Considera que se enoja con facilidad? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

15. ¿Se le dificulta establecer relaciones interpersonales con su equipo de trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

16. Ha sentido deseos de no asistir a su trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

17. ¿Siente que tiene demasiadas responsabilidades o tareas en su trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

18. ¿Siente que tiene control sobre su trabajo y su tiempo? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

19. ¿Siente que la relación con sus compañeros de trabajo es adecuada? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

20. ¿Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de parte de su líder? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

21. ¿Cree que su trabajo afecta negativamente su salud física o mental? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

22. ¿Siente que existe equilibrio entre su vida personal y laboral? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

23. ¿Siente que tiene suficiente tiempo libre para hacer cosas que disfruta fuera del trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

24. ¿Siente que salud mental se ve afectada a causa su trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

25. ¿Se siente satisfecho con su trabajo actual? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

26. ¿Ha pensado renunciar a su lugar de trabajo al no sentirse a gusto en él? *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre