

**Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016**

**Work Stress Characteristics Analysis based on Socio-Demographic Data from the Corporación Universitaria Lasallista Personnel during 2016**

Luis Felipe Londoño Ardila<sup>1</sup>  
lulondono@lasallista.edu.co

**Corporación Universitaria Lasallista, Medellín - Colombia**



**Resumen**

**E**l estrés es un fenómeno que adquiere gran relevancia en todos los ámbitos de la vida, siendo en el ámbito laboral donde se incrementa exponencialmente causando dificultades físicas y psicológicas, así como en la productividad de la empresa. El propósito de este artículo es describir las características del estrés laboral según datos sociodemográficos en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista utilizando un diseño cuantitativo de investigación, con un alcance descriptivo y un método transversal no experimental; a través de la aplicación del instrumento JSS. Se obtuvieron resultados que apuntan a establecer que la presión del trabajo, tanto en la escala de intensidad como en la de frecuencia del estrés laboral predomina frente a los otros factores.

**Palabras clave**

Estrés laboral, organizaciones, datos sociodemográficos, estrategias de afrontamiento.

---

1 Psicólogo de la Universidad Pontificia Bolivariana, especialista en Psicología organizacional, especialistas en Gerencia Educativa, magister en educación de la Universidad de San Buenaventura y Candidato a doctor de la Universidad de Baja California. Docente Coordinador de tiempo completo en la Corporación Universitaria Lasallista, Medellín, Colombia.  
- Este artículo da cuenta del resultado de la investigación de Estephanía Vélez Correa, Jeisy Mazo Peña, Laura Montoya Jiménez y Luis Felipe Londoño Ardila en el marco del proyecto de tesis doctoral del Ph. D. (c) Luis Felipe Londoño Ardila.

### Abstract

Stress is a phenomenon that acquires great relevance in all areas of life, being in the workplace where it increases exponentially causing physical and psychological difficulties, as well as in the productivity of the company. The purpose of this article is to describe the characteristics of work stress according to data sociodemographic staff of the University Corporation Lasallista using a quantitative research design, with a descriptive scope and a non experimental cross-sectional method; through the application of the JSS instrument. Results were obtained that aim to establish that the pressure of work, both in the scale of intensity as in the frequency of work stress predominates against the other factors.

### Keywords

Work stress, organizations, socio-demographic data, Coping strategies.



### Introducción

El ser humano es social por naturaleza. Se convierte en una condición inherente al mismo, el hecho de establecer relaciones interpersonales para suplir diferentes tipos de necesidades; desde las organizaciones nucleares como la familia o grupo de coetáneos, la ciudad o el país al que se pertenece, hasta las más actuales formas de organizaciones como las formales de tipo industrial. Estas últimas se han convertido en entes favorecedores del desarrollo humano, pues propician no solo la participación y pertenencia a una u otra, sino también en calidad de productoras de tejido social y facilitadoras de bienes y servicios.

Supone entonces argumentar que las organizaciones no son fenómenos distantes e impersonales, pues están ligadas indiscutiblemente con la vida cotidiana y por ende su incidencia en ella, data de factores de riesgo o protectores que se desarrollan de acuerdo a la particularidad del bienestar en cada uno de los ámbitos.

Parafraseando a Londoño en su libro *Eliminando Tensiones, Los Procesos Organizacionales y la Selección por Competencias*, hoy las organizaciones

pareciera que han tomado ventaja en la vida de las personas. Los seres humanos, podría decirse, que dependen de las mismas para relacionarse, tener una posición y hasta para sentirse bien consigo mismos. Sin embargo, dentro de las organizaciones ocurren tensiones que influyen necesariamente en la calidad de vida de quienes trabajan para la subsistencia de estos sistemas (Londoño, 2015).

Además agrega que estos procesos, que aparecen en las empresas, podrían transformar las relaciones humanas, las familias y las personas en sus individualidades. Así, podrían emerger situaciones inesperadas que afectan la integridad psicológica, llevando al ser humano, incluso a enfermarse sustancialmente en el trabajo y en su vida personal (Londoño, 2015).

De esta manera surge un nuevo fenómeno: el estrés laboral que siguiendo a Ardid y Zarco (S.F) es:

Uno de los fenómenos más generalizados en la sociedad actual. A ello contribuyen, entre otros factores, la rapidez como se ha introducido nuevos modelos de actuación personal y social, la multiplicidad de roles a desempeñar, las demandas de eficacia y eficiencia en los diferentes ámbitos de realización personal, así como el desajuste entre estos nuevos estilos de vida y los deseos o capacidades de la persona para afrontarlos (Ardid y Zarco, S.F. como se citó en Rodríguez, 2001, p. 235).

Las crecientes demandas en las organizaciones, han hecho que los roles ocupacionales se transformen haciendo frente a las nuevas modalidades sociales, culturales y económicas. Dichos cambios, son los generadores de factores estresores, entendiendo estos como cualquier elemento interno o externo que la persona evalúa y conceptualiza a través del procesamiento cognitivo, que provoca una respuesta de estrés Durán (2010, p.77). Estos potenciadores del estrés laboral, inciden exponencialmente en aspectos económicos y estructurales de la organización como lo expone Posada (2011):

El estrés es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores, los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo. Ello representa un enorme costo, tanto en sufrimiento humano como en perjuicios económicos (p.67).

En otras palabras, esto podría explicar los diferentes impactos que tiene el estrés laboral sobre la organización en relación al decrecimiento de la productividad y así mismo dar cuenta de sus efectos sobre la salud física y mental de los trabajadores (Williams y Cooper, 2004, p.1).

Es indudable que, ante un mismo estresor, dos personas actúan y asimilan su impacto de diferentes maneras, ejemplo de ello es que “la vida en sociedad amerita una cierta cantidad de estrés para estar alerta y ejercer la profesión. El grado de estrés tiene que ser el suficiente para aumentar la satisfacción laboral, pero sin sobrepasarlo para no caer en la enfermedad” (Comín, De la Fuente y Gracia, s.f. p.4). Pues la intensidad de cada uno los factores, ya sea para motivar o para enfermar, radica en la caracterización subjetiva que se le adjudica al mismo.

De esta forma se asume que el estrés tiene diferentes grados o manifestaciones, y que estas están en relación con las demandas o compromisos adaptativos (estresores potenciales) y los recursos de control y afrontamiento situacional con que se cuenta, que son afectados por factores personales (Durán, 2010, p.74).

Es esto lo que genera una visión del entorno empresarial, que para cada uno es percibido de acuerdo a la estructura que está formada y a las impresiones que llegan a través de los sentidos y que pueden confirmar o desmentir las interpretaciones. Es por esto que para cada individuo perteneciente a un área empresarial el estrés laboral es considerado de diversas formas.

A partir de esto que se reconoce entonces que, aunque la percepción esté en el orden de lo privado, algunos ámbitos explícitos de la mayoría de las personas se pueden ver afectados por diferentes acontecimientos,

podrían adjuntarse en: salud y estilo de vida, rastreando su significado de manera individual. Es común que ambas hagan parte de una misma categoría refiriéndose a las ideas de comportamiento individual y patrones de conducta que dependen de los sistemas socioeducativos. Los conceptos anteriores hacen referencia a una serie de actividades, rutinas cotidianas, como las características de alimentación, horas de sueño, consumo de alcohol, cigarrillo, y actividad física entre otras, que se ven expresadas a través de la calidad de la salud de las personas (Guerrero y León, 2010). También en las relaciones humanas, entendida como la que se consolida con base al trato, el contacto, la interacción diaria y a una relación de compañerismo, mediante la cual será posible suplir las necesidades de satisfacción social por el hecho de crear lazos individuales o pertenecer a un grupo. Y en asuntos laborales (trabajo en sí mismo, contexto laboral y relación del sujeto con el trabajo) y económicos, en vista de que el sujeto que se desarrolla en la industria, establece diferentes relaciones con esta.

En consecuencia, el psicólogo organizacional ha de considerar que identificar cuáles son algunos de los factores estresantes que interfieren con el curso óptimo de la persona y la organización, pueden ser sometidos a control, pues la forma en que la institución estructura sus tareas y responsabilidades, y del modo en que se desarrollan los procesos en ella pueden ser detonantes a la sensación de falta de control por parte de los individuos.

Estas razones nos dan una clara muestra de que las contrariedades originadas en las organizaciones afectan los demás ámbitos del ser humano y que como lo manifiestan Arias, Gómez, Londoño y Restrepo (2014, p.274) “son fenómenos sociales que aunque no necesariamente se consideran problemáticos, también pueden ser objetos de investigación o intervención psicológica” y si además retomamos el ya destacado rol que cumple el psicólogo en estas, es cuando resulta importante plantear una investigación que se dirija hacia el análisis de las características del estrés laboral según datos sociodemográficos en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista.

## **Metodología**

### **Enfoque**

El enfoque de la investigación es cuantitativo, debido a que el objetivo es realizar un análisis estadístico sobre las características del estrés laboral obtenido a través de la aplicación del instrumento JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL en la población de la Corporación Universitaria Lasallista, teniendo en cuenta los datos sociodemográficos. Este tipo de estudio, se interesa por realizar una aproximación a los fenómenos que ocurren alrededor, sin desmeritar la importancia de la subjetividad, sino con la intención de conocer como dichas manifestaciones se observan en la realidad objetiva (Grinnell y Creswell, 1997, como se citó en Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2010, p. 4).

### **Nivel de alcance**

El presente estudio tiene un Tipo de investigación descriptivo, debido a que “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analicen. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010; p. 80)

#### **3.3 Diseño de investigación transversal no experimental**

Este diseño proporcionará la recolección de datos a través del inventario de estrés laboral JSS y de los datos sociodemográficos en un momento único, sin tenerse el control total de las variables. Es decir, consisten en un estudio donde las variables independientes no se alteran de manera intencional para determinar su efecto sobre las otras y se busca observar los fenómenos tal y como se dan en el contexto natural para posteriormente ser analizados (Hernández Sampieri, Fernández - Collado, & Baptista Lucio, 2010; p.151).

### **Instrumento de medición**

El Cuestionario de estrés laboral (JSS) creado por Charles Spielberger y

Peter en el 2010 fue diseñado para evaluar las fuentes genéricas de estrés a las que se encuentran expuestas los varones y las mujeres empelados en una amplia variedad de contextos laborales, intentando superar algunos de los problemas con los instrumentos de medida ya existentes. Cada uno de los 30 ítems del JSS describe un acontecimiento estresor de carácter genérico relacionado con el trabajo centrándose en aspectos que a menudo producen tensión psicológica (George y Mallerly, 2003).

Valores de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario

<b>Prueba</b>	<b>Alpha de Cronbach</b>	<b>Número de elementos</b>
JSS	0.969	60

Fuente: Elaboración Propia

## **Población**

Para la investigación se tomó el total de la población del personal de la Corporación Universitaria Lasallista compuesta por 220 personas. De estos participaron de manera voluntaria en la investigación 102 personas.

## **Análisis de Resultados y Discusión**

### **Resultados de confiabilidad**

En la tabla 1, se evidencia el nivel de confiabilidad del instrumento psicotécnico JSS, con un coeficiente de Alpha de Cronbach cercano a uno ( $\alpha = 0,969$ ). Se podría decir entonces que la consistencia interna del instrumento es excelente ( $\alpha > 0.9$ ) según lo planteado por George y Mallerly (2003, p.231)

Tabla 1. Confiabilidad JSS (Ítems)

Prueba	Alpha de Cronbach	Número de elementos
JSS	0.969	60

Fuente: Elaboración Propia

## Descriptivos generales puntuaciones medias y desviaciones estándar del JSS

### Intensidad del estrés laboral

Como se observa en la tabla 2 la escala de intensidad, obtiene una mayor puntuación el factor presión del trabajo ( $M=28.14$ ) en comparación con los demás factores. Lo anterior, da cuenta del grado de estrés que genera el evento que se debe enfrentar, así como la cantidad de energía y tiempo para hacerlo. Sin embargo, de acuerdo a Marrero, Rivero, Pastor, Rodríguez, y Vergara, (2011) una puntuación mayor a 45 indicaría que los sujetos tienen una intensa presión del trabajo, cuestión que no se evidencia en la puntuación de la población de estudio ( $M=28.14$ ). Aun reconociendo que para la misma es una puntuación relevante en relación al factor evaluado, es importante analizar los diferentes elementos que puedan tener incidencia en esta puntuación.

Tabla 2. Descriptivos generales según intensidad

Factores de intensidad del estrés	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Presión del trabajo	0	80	28,14	18,240
Falta apoyo social	0	38	8,67	7,645
Factores organizacionales	0	93	25,26	19,816

Falta de realización profesional	0	27	6,71	6,938
Total	31	237	115,69	52,630

Fuente: Elaboración propia

Se entiende que la presión del trabajo de esta población puede ser debido, entre muchas causas, a la sobre carga de roles, en tanto pueden existir diferentes combinaciones de exigencias, tiempo y horarios, más una cantidad limitada de energía para cumplir con estas exigencias que causan fatiga, irritabilidad, presión y una sobre carga del rol, trayendo como consecuencia tensiones psíquicas y la disminución en la atención y la productividad (Guerrero, 2003).

Entonces, infiriendo esta posible causa en las puntuaciones altas de esta población, se podría predecir la existencia de un conflicto de roles definido por Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal (1964, p.19) (como se citó en Otorola, 2007, p.143) “como la ocurrencia simultanea de dos o más conjuntos de presiones de tal manera que el cumplimiento de uno de ellos, hace más difícil el cumplimiento del otro” dando cuenta así de la sensación de alta presión del trabajo que refiere la población.

Esta puede ser una reflexión notable para que en futuros estudios se indague sobre aquellos elementos de la presión del trabajo que están indicando en esta evaluación una puntuación superior a los demás factores evaluados

### **Frecuencia del estrés laboral**

Como puede observarse en la tabla 3, en relación a la escala de frecuencia del estrés laboral, el factor de mayor puntuación fue factores organizacionales (M=45.41). Estos se refieren a aquellas características propias de la organización como lo pueden ser los objetivos, las tareas, el jefe, el clima, las relaciones interpersonales, entre otras. Que las personas aprecian que han sido repetitivas en los últimos seis meses y que afectan negativamente

su bienestar. Marrero, Rivero, Pastor, Rodríguez, y Vergara, (2011) proponen que una puntuación mayor que 42 indica que frecuentemente se experimenta falta de organización en el trabajo. Por lo que se concluye que las personas refieren que tienen falta de organización en el trabajo y que es considerado como un factor que afecta el bienestar.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos según frecuencia

Frecuencia del estrés laboral	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Presión del trabajo	10	82	41,22	18,502
Falta apoyo social	5	42	17,40	9,490
Factores organizacionales	12	102	45,41	22,050
Falta de realización personal	3	25	11,66	6,518
Total	31	237	115,69	52,630

Fuente: Elaboración propia

Estas características propias de la organización o como lo llama Chiavenato (2009) fuerzas relacionadas con las organizaciones son las políticas y estrategias de esta, rotación de puestos, los conflictos entre el personal de producción, el apoyo a la alta dirección, ambigüedad de funciones, una escasa retroalimentación sobre el desempeño, contenido de las tareas, la cultura organizacional restrictiva y demás, son potenciadores del estrés laboral que se manifiestan en síntomas físicos, psicológicos y conductuales.

Aguilar, Lourdes y Panolo (2007) argumentan qué si bien en diferentes estudios la prevalencia de estrés organizacional es entre el 4% y el 7%, en el estudio que realizan estos autores las condiciones organizacionales obtuvieron un 8.3% señalando que se percibe el estrés por falta de comprensión en políticas y estrategias organizacionales, falta de apoyo, equipos inestables, entre otros aspectos mencionados anteriormente.

Otros aspectos que implican que la falta de organización en el trabajo tenga una puntuación alta en la población, se podría explicar a través de considerar la puntuación del factor presión en el trabajo de la escala de intensidad. Pues si este último implica un conflicto de roles, muchas de estas condiciones se ven reflejadas en la falta de organización en el trabajo como por ejemplo “la diversidad de tareas, imposición de normas, imprevisibilidad de tareas, rutina, situaciones extraordinarias continuas a las que hay que dar respuesta inmediata” (Peiró, Surriaga y Gonzalez, 2002, p.17) que impiden que las personas se desarrollen en condiciones óptimas para alcanzar los objetivos personales y de la organización.

### Descriptivos comparativos

A continuación se presentarán los descriptivos comparativos entre intensidad y frecuencia según los datos sociodemográficos respectivamente. Por cuestiones de practicidad, en los casos de análisis de los factores bivariados y multivariados, sólo se presentarán aquellos en los que se encuentren diferencias significativas (Pérez, 2005, p.449).

Para la **escala de intensidad del estrés laboral**, como puede observarse en la tabla 4, el análisis multivariado presenta una diferencia significativa en el dato sociodemográfico tipo de trabajo en diferentes factores (Presión del trabajo, falta de apoyo social y falta de realización profesional) Así mismo, en intensidad del estrés laboral según coherencia entre trabajo y estudio en un único factor (falta de realización profesional) como se evidencia en la tabla 5.

Tabla 4. Comparaciones múltiples Intensidad del estrés laboral según el tipo de trabajo

Intensidad del estrés laboral según el tipo de trabajo		Sig. MANOVA	
Presión del trabajo	Directivo- Docente ( <i>M</i> =43.92)	Docente ( <i>M</i> =24.53)	,006
		Operativo ( <i>M</i> =23.81)	,004

Falta apoyo social	Directivo ( $M=13.22$ )	Directivo-docente ( $M=11.75$ )	,006
Falta de realización profesional	Directivo ( $M=11.50$ )	Docente ( $M=4.08$ )	,001

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5. Descriptivos Intensidad del estrés laboral según coherencia entre trabajo y estudio

Intensidad del estrés laboral según coherencia entre trabajo y estudio		Media	Desviación típica	Mín.	Máx.	Sig. ANOVA
Presión del trabajo	No	31,50	18,008	14	59	,644
	Si	27,93	18,328	0	80	
Falta apoyo social	No	14,33	6,947	3	24	,061
	Si	8,31	7,579	0	38	
Factores organizacionales	No	34,33	14,868	12	51	,250
	Si	24,70	20,008	0	93	
Falta de realización profesional	No	12,50	5,167	5	18	,034
	Si	6,34	6,893	0	27	

Fuente: Elaboración propia

### Intensidad del estrés laboral según tipo de trabajo

En presión del trabajo se da una diferencia significativa de 0.006 entre directivo docente ( $M=43.92$ ) y docente ( $M=24.53$ ) y otra de 0.004 entre directivo docente ( $M=43.92$ ) y operativo ( $M=23.81$ ). Este factor se presenta también con una puntuación significativa en la escala de frecuencia, como se expresa en la tabla 6. Se encuentra que los directivos - docentes tienden a manifestar mayor presión laboral ( $M=55,58$ ) en comparación con los docentes ( $M=39,08/ sig.0, 042$ ) y los cargos operativos ( $M=38,05/ sig.0, 025$ )

Tabla 6. Comparaciones múltiples Frecuencia del estrés laboral según tipo de trabajo

Frecuencia del estrés laboral según tipo de trabajo		Sig. MANOVA	
Presión del trabajo	Directivo-docente (M= 55,58)	Docente (M=39,08)	,042
		Operativo (M=38,05)	,025

Fuente: Elaboración propia

En falta de apoyo social se presenta una diferencia significativa de 0.006 entre directivo (M=13.22) y directivo docente (M=11.75).

Y falta de realización profesional expone una diferencia significativa de 0.001 entre cargos directivos (M=11.50) en comparación con cargos docentes (M=4.08).

### **Intensidad del estrés laboral según coherencia entre estudio y trabajo**

En falta de realización profesional se presenta una diferencia significativa de 0.034 entre las personas que dijeron que no había coherencia (M= 12.50) y las que dijeron que si (M=6.34).

Gabel, Peralta, Paiva y Aguirre (2012) exponen que los profesionales que ocupan cargos de alta dirección y de apoyo, en comparación con las áreas operativas pueden presentar mayores niveles de tensión psicológica frecuentemente:

Una posible explicación a estos resultados es que la mayor parte de los individuos que trabajan en estas áreas de la organización son profesionales de mandos medios que no realizan directamente función operativa. Sin embargo, asumen altos niveles de responsabilidad, desempeñan múltiples funciones y lideran grandes grupos de trabajo, por lo que están más propensos a consecuencias negativas y a un alto impacto en los resultados por la naturaleza de sus funciones Gabel, Peralta, Paiva y Aguirre (2012,

p. 287).

Esto es que, las funciones de estos cargos pueden estar relacionadas con demandas excesivas y repetitivas, tanto de trabajo como de acompañamiento a su equipo, pues la responsabilidad de la totalidad del proceso recaerá sobre este, al igual que el bienestar de sus colaboradores.

Este tipo de ocupaciones, usualmente implican tener colaboradores a cargo es usual que la influencia de estos tenga una importante incidencia en el comportamiento del cargo directivo o directivo docente, y que se conviertan en un factor protector o de riesgo; para este caso existe la sensación de falta de espacios y posibilidades para compartir sus problemas, alegrías, deficiencias en las relaciones interpersonales y demás situaciones (Chiavenato, 2009) que en general se podría llamar falta de apoyo social.

En este punto, sería entonces importe retomar el análisis hecho anteriormente sobre los factores de mayor puntuación en los descriptivos generales de intensidad y frecuencia del estrés, pues estos movilizan y justifican que el dato sociodemográfico de tipo de trabajo sea el que predomina con mayor influencia en la intensidad del estrés laboral, debido a que jerárquicamente, los niveles de cargo adquieren mayor o menor importancia dentro de la institución y junto con ello la carga laboral que se les adjudique.

Esta sobrecarga de trabajo, ambigüedad del rol, conflictos en el entorno laboral y otras situaciones que se exponen en las subescalas de presión del trabajo y factores organizacionales debido a su frecuencia y el malestar que posiblemente generan, pueden verse implicadas en la satisfacción profesional, pues la toma de decisiones y la realización de acciones en función de las diferentes actividades que le son asignadas pueden no tener la solidez suficiente que satisfaga al profesional en cuestiones teóricas o prácticas, incrementando los niveles de estrés originados en factores ya no solo ambientales, como las condiciones de trabajo inadecuadas, los horarios extensos, responsabilidad excesiva, etc. Sino también en factores individuales como rasgos, actitudes, metas y proyectos (Cirera, Aparecida,

Rueda y Ferraz, 2012). Para la escala de Frecuencia de la intensidad del estrés laboral, se presentan diferencias significativas en los datos sociodemográficos número de hijos (presión del trabajo) y Unidad de trabajo (falta de realización profesional)

### **Frecuencia del estrés laboral según número de hijos**

Respecto a la presión del trabajo, como se expone en la tabla 7 se encuentra que las personas que tienen dos o más hijos presentan una media más alta ( $M=52,00$ ) que aquellos que tienen un hijo ( $M=32,57$ ) con una diferencia significativa de 0,015.

Tabla 7. Comparaciones múltiples Frecuencia del estrés laboral según número de hijos

Frecuencia del estrés laboral según número de hijos			Sig. MANOVA
Presión del trabajo	1 Hijo ( $M=32.57$ )	2 o más hijos ( $M=52.00$ )	, 015

Fuente: Elaboración Propia

La familia y para este caso los hijos, son generalmente un elemento importante en la vida de las personas, Guerrero (2003, p. 78) expone que “a pesar de los recelos de combinar los hijos con una carrera, los niños como los conyugues, parecen tener un efecto positivo en la satisfacción laboral de los padres”.

Según este autor, esta red funciona significativamente como apoyo social para enfrentar las diferentes demandas del día a día. Sin embargo, para esta población y como se evidencia en análisis hechos anteriormente, la falta de apoyo social es un factor que predomina. Así, se podría decir, que la incidencia de los hijos y la familia sobre las estrategias de afrontamiento al estrés del personal, no son lo suficientemente sólidas para mitigar la demanda excesiva de trabajo y sentirse satisfechos a nivel profesional.

Para permitir un panorama más amplio, sobre la idea anterior Comín, de la Fuente y Gracia (s.f., p.14) hacen referencia a que los factores familiares

son una fuente social que afecta al individuo exponencialmente, a razón de que “el trabajador puede ser absorbido por su trabajo, no puede llegar a relajarse y transmite esta tensión a la familia provocando un deterioro en las relaciones y el incremento de la agresividad”. La familia y el trabajo, son categorías en las que el sujeto debe invertir una gran cantidad de tiempo y energía compitiendo ambos roles por sobresalir en la vida de este e implicando contradicciones y restricciones de tiempo para dedicarse por igual a la familia o al trabajo buscando participar en ambos dominios (O’Driscoll, 1996 como se citó en Otalora, 2007)

Los bienes y servicios necesarios para vivir y sostener a la familia, provienen de la retribución laboral, la cual normalmente proviene del grado en que se cumpla con las demandas exigidas por el rol en el trabajo. Paradójicamente, algunas veces, las expectativas y las demandas que se generan en la familia interfieren con el cumplimiento de las obligaciones que el trabajo demanda y en ocasiones algunas obligaciones urgentes de la casa no pueden ser satisfechas debido a las presiones del trabajo. Edwards y Rothbard, 2000 (como se citó en Otalora, 2007, p.143)

Es entonces como la puntuación alta que se observa en la presión del trabajo para las personas que tienen dos o más hijos, se podría hipotetizar tienen una justificación proporcional a las demandas excesivas que ambas categorías ameritan y la escasa capacidad de enfrentarla con sus propios recursos.

### **Frecuencia del estrés laboral según unidad de trabajo**

Respecto a la frecuencia del estrés laboral según la unidad de trabajo, se encuentra de acuerdo a la tabla 8, que las personas pertenecientes al área de sistemas y de biblioteca tienden a manifestar mayor falta de realización personal ( $M=19,00$ ) en comparación con el área de bienestar ( $M=8,71/ sig.0, 057$ ), la facultad de ciencias agropecuarias ( $M=9,65/ sig.0, 015$ ) y con vicerrectoría académica y de investigación ( $M=9,75/ Sig.0, 046$ )

Tabla 8. Comparaciones múltiples Frecuencia del estrés laboral según unidad de trabajo

Frecuencia del estrés laboral según unidad de trabajo		Sig.ANOVA	
Falta de realización profesional	Bienestar (M=8,71)	Sistemas y biblioteca (M=19,00)	,057
	F. C. agropecuarias (M=9,65)	Sistemas y biblioteca (M=19,00)	,015
	Sistemas y biblioteca (M=19,00)	Vicerrectoria académica e investigación (M=9,75)	,046

Fuente: Elaboración propia

Peiró (2008, p. 76) plantea que “las emociones compartidas pueden emerger debido a que los miembros de la unidad de trabajo perciben el clima de la unidad de forma similar”. Es decir, que pueden experimentar la misma sensación frente al grado de estrés que genera un evento, como el exceso de trabajo, sobrecarga del rol, falta de apoyo social, entre otras mencionadas con anterioridad, las cuales son apreciadas como escasas de oportunidades para desarrollarse profesionalmente y de obtener reconocimiento por ello.

Para concluir, las asociaciones obtenidas en los resultados entre los diferentes factores que evalúa el JSS aunque no presentan la suficiente fuerza como para afirmar que son relevantes dentro de la puntuación establecida por el instrumento, a excepción de presión del trabajo, aportan datos importantes para la investigación y para el establecimientos de planes de acción dentro de la Corporación Universitaria Lasallista a futuro.

## Conclusiones

El presente artículo permite concluir que si existen algunas características del estrés laboral asociadas a algunos datos sociodemográficos en la población evaluada:

Al analizar los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de estrés laboral JSS, se evidencia que en la **escala de intensidad**, obtiene una mayor puntuación el factor presión del trabajo ( $M=28.14$ ) en comparación con los demás factores.

La presión del trabajo de esta población puede ser debido a la sobre carga de roles, en tanto pueden existir diferentes combinaciones de exigencias, tiempo y horarios, más una cantidad limitada de energía para cumplir con estas exigencias

En relación a la escala de **frecuencia del estrés laboral, el factor de mayor puntuación fue factores organizacionales** ( $M=45.41$ ). Estos se refieren a aquellas características propias de la organización como lo pueden ser los objetivos, las tareas, el jefe, el clima, las relaciones interpersonales, entre otras.

Las condiciones organizacionales pueden significar una fuente importante de estrés laboral para los colaboradores cuando la empresa no presenta de manera coherente las políticas, estrategias, procedimientos, objetivos.

La falta de apoyo social es un factor que predomina en los resultados. Así, se podría decir, que la incidencia de los hijos y la familia sobre las estrategias de afrontamiento al estrés, no son lo suficientemente sólidas para mitigar la demanda excesiva de trabajo y sentirse satisfechos a nivel profesional.

## Referencias

- Aguilar, S., Lourdes, M. y Panolo, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *RESPYN*. 8(4), Pp. 1-11.
- Arias, A., Gómez, L., Londoño, L. y Restrepo, J. (2014). Tendencias de la producción académica y científica: análisis desde los grupos de investigación de la corporación universitaria Lasallista. Caldas: Lasallista. P. 271-314
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. México: Mc Graw Hill. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/218535964/Chiavenato-2009-Comportamiento-Organizacional-2ed-eBook#scribd>
- Cirera, Y., Aparecida, E., Rueda, V. y Ferraz, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones análisis de investigaciones publicadas. *Invenio*, 15(27), 67-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87724146007>
- Comín, E., De la Fuente, I. y Gracia, A. (s.f). El estrés y el riesgo para la salud. MAZ: departamento de prevención. Recuperado de <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1). Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>
- Gabel, R., Peralta, V., Paiva, R. y Aguirre, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(58). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29023348005>
- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Allyn y Bacon. Recuperado de <http://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>
- Gómez, C. (2009). El estrés laboral: una realidad actual. *Summa Humanitatis*. Vol. 3, No. 1. Recuperado de [http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/summa\\_humanitatis/article/view/2330](http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/summa_humanitatis/article/view/2330)
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista*

- Colombiana de Psicología. (12). Recuperado de <https://doaj.org/article/e90fcc0c9ad3402e81f9976503889893>
- Guerrero, L. y León, A. (2010). Estilo de vida y salud. EDUCERE, 14(48). Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32226/1/articulo1.pdf>
- Hernández, S., Fernández, C, y Baptista, L. (2010). Metodologías de la investigación. México: McGraw Hill. Recuperado de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/ Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/ Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Londono, L. (2015). Eliminando Tensiones, Los Procesos Organizacionales y la Selección por Competencias. Medellín, Editorial Lasallista.
- Marrero, M., Rivero, E., Pastor, M., Rodríguez, C. y Vergara, A. (2011). Elaboración de la versión cubana del cuestionario JSS para la evaluación del estrés psicosocial laboral. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 12(2), 9-18. Recuperado de [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol12\\_2\\_11/rst02211.pdf](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol12_2_11/rst02211.pdf)
- Otálora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. Cuadernos de Administración, 20:(34), 139-160.
- Pérez, H. (2005). Estadística para las ciencias sociales, del comportamiento y de la salud. España: CENGAGE.
- Peiró, J., Zurriaga, R., y González, V. (2002). Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias del estrés colectivo en las unidades de trabajo y en las organizaciones de servicios sociales. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Recuperado de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2002/20/seccionTecTextCompl2.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/20/seccionTecTextCompl2.pdf)
- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del Psicólogo, 29(1). Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1540.pdf>
- Posada, E. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. Revista CES salud pública, 2(1), 66-73. Recuperado de [http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces\\_salud\\_publica/article/view/1449](http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1449).

- Rodríguez, A. (2001). Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones. Madrid: pirámide.
- Rodríguez, A. (2001). Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones. Madrid: pirámide.
- Williams, S. y Cooper, L. (2004). Manejo del estrés en el trabajo: plan detallado para profesionales. México: manual moderno.

**Artículo Recibido:** 18-09-2018

**Artículo Aceptado:** 29-01-2019

