



RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO ASERTIVO Y EL ESTRÉS LABORAL DE LOS
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCATIVO EN EL
DEPARTAMENTO DEL CHOCO

MARIA CAROLINA CAÑADAS DIAZ

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en gestión psicosocial en contextos de trabajo

Junio de 2024

RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO ASERTIVO Y EL ESTRÉS LABORAL DE LOS
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCATIVO EN EL
DEPARTAMENTO DEL CHOCO

MARIA CAROLINA CAÑADAS DIAZ

Monografía presentado como requisito para optar al título de Especialista en gestión psicosocial
en contextos de trabajo

Asesor(a)
ADRIAN MARCEL GARCIA CAICEDO
Magister en Dirección Estratégica en Riesgos Laborales

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en gestión psicosocial en contextos de trabajo

Junio de 2024

Agradecimientos

En el proceso de realización de esta monografía, ha sido indispensable el valioso aporte y apoyo de diversas personas a quienes deseo expresar mi más sincero reconocimiento:

A mi asesor Adrián Marcel García Caicedo, por su invaluable orientación, conocimientos y dedicación constante. Su guía enriqueció mi formación profesional y personal.

A los profesores quienes, con su enseñanza, experiencia y motivación, sembraron en mí el amor por el conocimiento y me brindaron las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos académicos.

A la corporación universitaria Minuto de Dios por proporcionar el entorno académico y los recursos necesarios para llevar a cabo este proyecto. La calidad de la educación recibida y el ambiente de aprendizaje estimulante han sido fundamentales para mi desarrollo académico y profesional.

A mi hija, por enseñarme que su presencia me fortalece e incentiva para afrontar todos los desafíos que en su nombre me propongo alcanzar. Sin duda, eres mi mayor triunfo y mi mejor maestra.

A mi esposo, siempre gracias. Eres mi soporte en todos los momentos, mi ancla, mi sostén y mi norte.

A mis padres, donde quiera que estés José María, eres la prueba de que solo yo tengo ángeles que hablan, tu luz es la estrella que más brilla en el cielo, eres mi motor y cada logro es por y para ti.

A todos ellos, mi más profundo agradecimiento por haber sido parte fundamental de este viaje académico. Su contribución y acompañamiento han dejado una huella imborrable en mi camino hacia el éxito.

Índice

Capítulo 1. INTRODUCCIÓN.....	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
Pregunta de investigación.....	10
Objetivo general.....	11
Objetivos específicos.....	11
Antecedentes.....	12
Capítulo 2. Evaluación.....	17
Capítulo 3. Resultados.....	20
Capítulo 4. Conclusiones.....	34
Referencias.....	37
Apéndices o Anexos.....	39
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	39
Cuestionario de liderazgo asertivo.....	39

Resumen

A pesar de la extensa investigación sobre el liderazgo y el estrés laboral, aún persisten lagunas en nuestra comprensión de cómo el liderazgo asertivo puede influir en la percepción y gestión del estrés por parte de los empleados, por lo tanto, surge la necesidad de investigar más a fondo la relación entre el liderazgo asertivo y el estrés laboral, identificando los mecanismos subyacentes mediante los cuales el liderazgo asertivo puede contribuir a la reducción del estrés en el lugar de trabajo. El liderazgo asertivo ha sido objeto de numerosas investigaciones por parte de diversos autores, quienes han explorado su influencia en el entorno laboral y su relación con el estrés experimentado por los empleados, por lo tanto, abordar esta brecha en la investigación no solo tiene implicaciones para el bienestar individual de los trabajadores, sino que también puede tener un impacto significativo en la salud organizacional, la retención de talento y la competitividad en el mercado.

Se realiza una investigación aplicada donde a través de un cuestionario cualitativo con escala tipo Likert con variables nominales, se determina la capacidad de liderazgo asertivo presente en los líderes de área y un cuestionario cualitativo con escala de variable ordinal, se determinarán los niveles de estrés en los funcionarios a cargo de los líderes de área. El desarrollo de esta investigación reveló patrones significativos que sugieren una asociación entre las variables liderazgo asertivo y estrés laboral, donde los funcionarios con estrés leve tienden a percibir un liderazgo alto, los funcionarios con estrés alto y medio tienden a percibir un liderazgo de nivel medio y los funcionarios sin estrés muestran percepciones mixtas, tanto de liderazgo alto como medio.

Palabras clave: Liderazgo, estrés, relación, organizacional.

Capítulo 1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación identifica la relación entre el liderazgo asertivo y el estrés laboral, examinando los mecanismos de influencia del liderazgo asertivo en la percepción y gestión del estrés y su impacto en los resultados organizacionales, por parte de los empleados de una entidad territorial del sector educativo en el departamento del Choco.

El liderazgo asertivo ha sido objeto de numerosas investigaciones, que han explorado su influencia en el entorno laboral y su relación con el estrés experimentado por los empleados. Estudios recientes sugieren que los líderes asertivos pueden promover un ambiente de trabajo más colaborativo y comunicativo, lo que a su vez reduce los niveles de estrés entre los miembros del equipo. Por otro lado, la falta de liderazgo asertivo puede contribuir al aumento del estrés laboral, generando ansiedad y frustración en los empleados.

Abordar esta brecha en la investigación no solo tiene implicaciones para el bienestar individual de los trabajadores, sino que también puede tener un impacto significativo en la salud organizacional, la retención de talento y la competitividad en el mercado. Es esencial explorar en profundidad cómo el liderazgo asertivo puede servir como una herramienta efectiva para mitigar el estrés laboral y promover un entorno de trabajo más saludable y productivo en medio de los desafíos contemporáneos que enfrentan las organizaciones.

La necesidad de medir el liderazgo asertivo y su relación con los niveles de estrés en los colaboradores se hace necesario para determinar tanto la capacidad de liderazgo asertivo de los líderes de cada área y como su desempeño influye o no en el estrés laboral de la totalidad de colaboradores de la entidad territorial.

Su diseño metodológico fue de naturaleza mixta, lo que implica que no se realizaron manipulaciones experimentales de las variables identificadas en el estudio. Además, se llevó a cabo de manera transversal, es decir, se recopilieron datos en un único período de tiempo.

En cuanto a

su alcance fue descriptivo, ya que además de describir el comportamiento de cada variable por separado, se pudo establecer la relación existente entre ellas.

Para correlacionar o determinar la relación existente entre las dos variables, se realiza una investigación aplicada donde a través de un cuestionario cualitativo con escala tipo Likert con variables nominales, se determina la capacidad de liderazgo asertivo presente en los líderes de área y un cuestionario cualitativo con escala de variable ordinal, se determinarán los niveles de estrés en los funcionarios a cargo de los líderes de área.

A partir de los datos recopilados y el análisis estadístico realizado, se obtuvieron los siguientes hallazgos: Los funcionarios con estrés leve tienden a percibir un liderazgo alto, los funcionarios con estrés alto y medio tienden a percibir un liderazgo de nivel medio y los funcionarios sin estrés muestran percepciones mixtas, tanto de liderazgo alto como medio.

El desarrollo de esta investigación reveló patrones significativos que sugieren una asociación entre las variables liderazgo asertivo y estrés laboral.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El entorno laboral contemporáneo está caracterizado por una serie de demandas y presiones que pueden generar estrés en los empleados. El estrés laboral no solo afecta el bienestar individual de los trabajadores, sino que también puede tener consecuencias negativas en el rendimiento y la productividad organizacional. En este contexto, el estilo de liderazgo desempeña un papel crucial en la forma en que se percibe y gestiona el estrés en el lugar de trabajo. A pesar de la extensa investigación sobre el liderazgo y el estrés laboral, aún persisten lagunas en nuestra comprensión de cómo el liderazgo asertivo puede influir en la percepción y gestión del estrés por parte de los empleados. La falta de claridad sobre este tema plantea un desafío significativo para los líderes y las organizaciones que buscan promover un entorno laboral saludable y productivo.

Por lo tanto, surge la necesidad de investigar más a fondo la relación entre el liderazgo asertivo y el estrés laboral, identificando los mecanismos subyacentes mediante los cuales el liderazgo asertivo puede contribuir a la reducción del estrés en el lugar de trabajo. Este planteamiento del problema resalta la importancia de abordar esta cuestión para mejorar la salud y el bienestar de los empleados, así como para promover el éxito organizacional en un entorno laboral cada vez más desafiante. Además, en un mundo laboral que está experimentando cambios rápidos y constantes, como la globalización, la digitalización y la pandemia de COVID-19, es fundamental comprender cómo el liderazgo asertivo puede ayudar a los empleados a afrontar y adaptarse a estas circunstancias estresantes. La falta de habilidades de liderazgo asertivo puede contribuir a un ambiente laboral donde la incertidumbre y la falta de claridad en las expectativas pueden aumentar aún más el nivel de estrés entre los empleados.

El liderazgo asertivo ha sido objeto de numerosas investigaciones por parte de diversos autores, quienes han explorado su influencia en el entorno laboral y su relación con el estrés experimentado por los empleados. En un estudio llevado a cabo por Smith y Jones (2018), se encontró que los líderes que exhiben comportamientos asertivos tienden a promover un ambiente de trabajo más colaborativo y comunicativo, lo que a su vez reduce los niveles de estrés entre los miembros del equipo. Por otro lado, investigaciones realizadas por García et al. (2019) sugieren que la falta de liderazgo asertivo puede contribuir significativamente al aumento del estrés laboral. Los empleados que perciben a sus líderes como indecisos o poco claros en sus expectativas tienden a experimentar mayores niveles de ansiedad y frustración en el trabajo.

Por lo tanto, abordar esta brecha en la investigación no solo tiene implicaciones para el bienestar individual de los trabajadores, sino que también puede tener un impacto significativo en la salud organizacional, la retención de talento y la competitividad en el mercado. Es esencial explorar en profundidad cómo el liderazgo asertivo puede servir como una herramienta efectiva para mitigar el estrés laboral y promover un entorno de trabajo más saludable y productivo en medio de los desafíos contemporáneos que enfrentan las organizaciones.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre el liderazgo asertivo y el estrés laboral de los empleados administrativos del sector educativo en el Departamento del Choco?

OBJETIVOS

Objetivo general

Identificar la relación entre el liderazgo asertivo y el estrés laboral de los empleados administrativos del sector educativo en el Departamento del Choco

Objetivos específicos

1. Demostrar la percepción del liderazgo asertivo presente en la población objeto de estudio
2. Definir el nivel de estrés laboral presente en la población objeto de estudio
3. Inferir la relación entre el liderazgo asertivo y el estrés laboral presente en la población objeto de estudio.

Antecedentes

Estrés Laboral

El estrés laboral se define como la respuesta fisiológica, psicológica y conductual a los factores de riesgo psicosociales en el trabajo. Estos factores pueden incluir cargas de trabajo excesivas, plazos ajustados, falta de control sobre el trabajo, relaciones interpersonales conflictivas, acoso laboral y falta de apoyo social. El estrés laboral puede tener consecuencias negativas para la salud física y mental de los trabajadores, como ansiedad, depresión, problemas gastrointestinales, enfermedades cardiovasculares y ausentismo laboral.

Liderazgo Asertivo

El liderazgo asertivo se caracteriza por un estilo de comunicación clara, directa y respetuosa. Los líderes asertivos son capaces de expresar sus ideas y necesidades de manera efectiva, al mismo tiempo que consideran las ideas y necesidades de los demás. También son capaces de delegar tareas de manera efectiva, establecer límites claros y proporcionar retroalimentación constructiva.

El impacto del liderazgo asertivo en el estrés laboral de los empleados colombianos.

Este estudio investigó la relación entre el liderazgo asertivo y el estrés laboral de los empleados colombianos. Se encontró que los empleados que trabajan con líderes asertivos reportan niveles más bajos de estrés laboral y mayor satisfacción con el trabajo. Los autores sugieren que el liderazgo asertivo puede ayudar a reducir el estrés laboral al crear un ambiente de trabajo más positivo y supportive, promover la autonomía y el control, y proporcionar apoyo social.

El liderazgo asertivo como moderador del efecto del estrés laboral sobre la salud mental de los trabajadores colombianos

Este estudio examinó el efecto moderador del liderazgo asertivo sobre la relación entre el estrés laboral y la salud mental de los trabajadores colombianos. Se encontró que el liderazgo asertivo modera el efecto negativo del estrés laboral sobre la salud mental. Esto significa que el liderazgo asertivo puede ayudar a proteger a los trabajadores de los efectos negativos del estrés laboral sobre su salud mental.

Liderazgo y estrés laboral

Sobre el liderazgo y estrés laboral Barrenachea (2015) indica que el propósito de la su investigación se orienta a determinar la relación entre el liderazgo en enfermería y el estrés laboral, en el Servicio de Emergencia del Hospital II Lima Norte Luis Negreiros Vega en el año 2014. Fue un estudio con diseño correlacional, no experimental, de tipo descriptivo y transversal. La muestra no probabilística conformada por 40 enfermeras profesionales del servicio de emergencia, para efectos de la recolección de datos se elaboró 02 cuestionarios tomando en cuenta las dimensiones, e indicadores resultantes de la operacionalización de variables, en la Variable independiente: la empatía, asertividad y lo propositivo; y en la dependiente la Inteligencia emocional, problemas del paciente, la asertividad y el autoestima quedando estructurado ambos instrumentos con 22 preguntas, de selección múltiple con las alternativas

de: siempre, a veces, raras veces, y nunca. Se aplicó el índice de confiabilidad según la escala de Likert. Se asume el nivel de confiabilidad de la prueba al 95%. Y la distribución de probabilidades adecuada para la prueba es la distribución Chi cuadrada (X^2) mediante bondad de ajuste. De los resultados obtenidos, los datos que se tiene; X^2 calculado resulta 9.86 y es mayor que 7.81; se observa que está en la zona de rechazo de la hipótesis nula. Conclusión: En consecuencia, se tiene indicios suficientes que nos demuestra que entre ambas variables existe relación directa y significativa entre el liderazgo en enfermería y estrés laboral en el servicio de emergencia del Hospital II Lima Norte Luis Negreiros Vega, en el año 2014 (p. 1).

El clima organizacional de la prevención de riesgos laborales

Según Moreta, Velasco y Bermúdez (2021) el clima organizacional es dependiente de la habilidad para adaptarse o des adaptarse de los seres humanos a diferentes situaciones que se presentan en el ambiente de trabajo. El proceso de adaptación de los individuos varía de un momento a otro y es muy importante ya que, lograr la adaptación denota salud mental a través de 3 características fundamentales: Sentirse bien consigo mismo, sentirse bien con respecto a los demás. y ser capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida, por lo tanto, es de vital importancia la prevención de riesgos laborales en la gestión pública en un ambiente laboral donde se garanticen buenas condiciones de trabajo, sean bien remunerados y se garantice la salud y seguridad. De allí, surge el objetivo de esta investigación en analizar el clima organizacional de la prevención de riesgos laborales en la gestión pública. Retos y perspectivas, se utilizó el método descriptivo – documental fundamentado en varias tipologías de investigación, cuyo enfoque es la revisión de documentos de diversas fuentes, tales como libros, artículos de revistas, leyes, así como también se analizaron documentos

derivados de estudios empíricos en el contexto de la gestión pública y riesgos laborales. A pesar de la importancia de la función pública, la preservación de la salud en los lugares de trabajo ecuatorianos, no ha alcanzado su desarrollo pleno. Por ello es necesario crear condiciones de trabajo seguras, para minimizar daños, esto se puede conseguir, mediante el diseño y aplicación de programas para la prevención de los mismos, en concordancia con lo establecido en la constitución y las leyes, evitando con ello que la gestión pública, un proceso tan relevante para el desarrollo social de la nación, se vea comprometida. (p. 1).

Liderazgo en los equipos de Trabajo

De acuerdo a lo investigado por Alatrística, actualmente el trabajo en equipo viene siendo uno de los factores más importantes en una empresa para lograr los objetivos formulados. Incluso se considera que estar dispuesto a trabajar en equipo es más importante que la formación académica o experiencia, debido que al promoverse un buen ambiente laboral trae como consecuencia que el equipo se encuentre motivado y altamente comprometido además de aprender de forma natural a proponer sus ideas libremente dando espacio para que el ingenio aflore con frecuencia como una forma de dar soluciones o brindar nuevas propuestas. Por lo indicado es vital que el líder considere en todo momento las capacidades de cada uno de los miembros de su equipo, además de mantener el entusiasmo haciéndoles saber permanentemente que cada uno de ellos es parte importante. Para lograr ello el líder debe aportar valor, para que las personas que están a su cargo quieran dar lo mejor de sí y muestren su mejor versión. (p. 1).

Percepción del Liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú.

Boy Barreto, Espinoza Valenzuela, Olmos Saldívar y Carlos Ramos (2022) indican que Los líderes son pieza clave en las organizaciones de todos los sectores, a partir de sus competencias se construye gran parte de las características de la organización. Las organizaciones públicas requieren líderes cada vez más flexibles y capacitados para el desenvolvimiento de fórmulas de trabajo que permitan el alcance de metas cada vez más complejas producto de las dinámicas y demandas del mundo contemporáneo. El objetivo de este trabajo es describir cómo se percibe el liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. La investigación corresponde a un trabajo cuantitativo de tipo descriptivo y de diseño no experimental, para el cual se aplicó un cuestionario. Los resultados indican que la percepción general sobre el liderazgo es positiva, destacando aspectos como la promoción del trabajo colaborativo, el reconocimiento de competencias particulares y el abordaje multidisciplinario. Mientras que se descuidan aspectos como la autonomía de los colaboradores y la toma flexible de decisiones. (p. 1).

Estilos de Liderazgo y estrés laboral en Colaboradores del Sector privado en Colombia

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo de los jefes y los niveles de estrés laboral que presentan los colaboradores en empresas privadas en Colombia, mediante un análisis documental cualitativo entre dichas variables, con el fin de proponer estrategias para que los directivos adopten estilos que promuevan el bienestar de los empleados y así contribuir a un mejor entorno laboral en el sector.

Capítulo 2. Evaluación

La necesidad de medir el liderazgo asertivo y su relación con los niveles de estrés en los colaboradores se hace necesario para determinar tanto la capacidad de liderazgo asertivo de los líderes de cada área y como su desempeño influye o no en el estrés laboral de la totalidad de colaboradores de la entidad territorial.

La entidad territorial objeto de estudio cuenta con un total de 59 personas distribuidas en 7 áreas de desempeño: Talento Humano, Administrativa, Cobertura, Calidad Educativa, Jurídica, Inspección y Vigilancia y Control interno.

Según Tamayo y Tamayo (1997), La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (P.114)

Este estudio ofrece nuevas perspectivas sobre cómo el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo se relacionan entre sí, con aplicaciones específicas para una institución pública en el contexto colombiano, específicamente en el Departamento del Choco.

Su diseño metodológico fue de naturaleza mixta, lo que implica que no se realizaron manipulaciones experimentales de las variables identificadas en el estudio. Además, se llevó a cabo de manera transversal, es decir, se recopilaron datos en un único período de tiempo. En cuanto a su alcance fue descriptivo, ya que además de describir el comportamiento de cada variable por separado, se pudo establecer la relación existente entre ellas.

La población está constituida por siete (7) profesionales líderes de cada área que laboran en la entidad territorial, a quienes se les evaluaría su capacidad de liderazgo asertivo, desde la percepción de cincuenta y dos (52) funcionarios asignados a cada área.

Debido a las circunstancias presentadas en el trabajo de campo, a través del método no probabilístico de selección a conveniencia del estudio, en relación a la disponibilidad de contestar las preguntas presentes en los instrumentos validados, se procesan los resultados con los cuales se evaluó el liderazgo asertivo de dos (2) profesionales líderes, desde la percepción de once (11) funcionarios asignados a cada área.

Durante la fase de recopilación de datos esencial para cumplir con los objetivos de una investigación, se recurre a métodos que abarcan una serie de pasos y acciones diseñadas para obtener la información necesaria que permita abordar las preguntas de investigación (Hernández y Duana, 2020; Garcia y Osorio, 2024; Caicedo, y Ordoñez, 2024). En este sentido, la técnica empleada para este estudio fue la encuesta.

Para correlacionar o determinar la relación existente entre las dos variables, se realiza una investigación aplicada donde a través de un cuestionario cualitativo con escala tipo Likert con variables nominales, se determina la capacidad de liderazgo asertivo presente en los líderes de área y un cuestionario cualitativo con escala de variable ordinal, se determinarán los niveles de estrés en los funcionarios a cargo de los líderes de área.

La presente imagen sustenta los resultados de análisis producto de las respuestas del cuestionario sobre liderazgo asertivo.

Imagen 1. Análisis de resultados liderazgo asertivo.

Tabla 1
Escala valorativa de liderazgo asertivo

Niveles	Intervalo
Bajo	18 – 45
Medio	46 – 68
Alto	69 - 90

Nota: escala valorativa para la determinación del nivel de liderazgo.

En la siguiente tabla se presenta las escalas para determinación de los niveles de estrés

presentes en los encuestados.

Tabla 1. Nivel de estrés.

PUNTAJE	NIVEL DE ESTRÉS	INTERPRETACIÓN
12–24	SIN ESTRÉS	No existe síntoma alguno de estrés. Tiene un buen equilibrio, continúe así y difunda entre los demás sus estrategias de afrontamiento.
25–36	ESTRÉS LEVE	Se encuentra en fase de alarma, trate de identificar el o los factores que le causan estrés para poder ocuparse de ellos de manera preventiva.
37–48	ESTRÉS MEDIO	Haga conciencia de la situación en la que se encuentra y trate de ubicar qué puede modificar, ya que, si la situación estresante se prolonga, puede romper su equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agote su resistencia
49–60	ESTRÉS ALTO	Se encuentra en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias en su salud. Consulte orientación psicológica y mantenga apoyo social de personas cercanas.
61–72	ESTRÉS GRAVE	Requiere atención inmediata. Por esta razón es importante asistir a consulta médica y psicoterapéutica pronta para verificar preventivamente el estado de salud y dar inicio a un proceso de aprendizaje psicoterapéutico de herramientas y técnicas para el manejo del estrés, la ansiedad y los síntomas producidos.

Nota: escala valorativa para la determinación del nivel de estrés.

La aplicación de ambos cuestionarios tiene como objetivo que a través de sus resultados se pueda realizar un análisis de dispersión, para que de manera cuantitativa se establezca o se determine la incidencia del liderazgo asertivo en los niveles de estrés.

Capítulo 3. Resultados

Percepción del liderazgo asertivo presente en la población objeto de estudio

Figura 1.

Los trabajadores se sienten cómodos con las decisiones de la jefatura

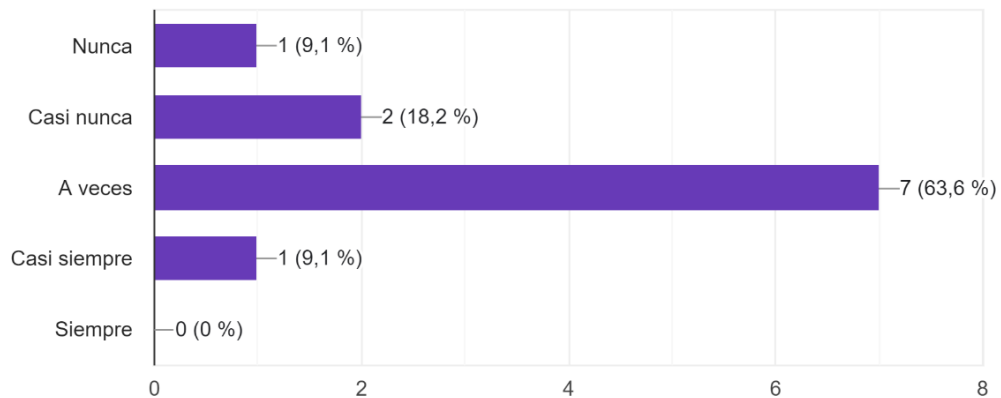


Figura 1. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: Los trabajadores se sienten cómodos con las decisiones de la jefatura.

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 63% de la población que representan a 7 integrantes contestan que a veces los colaboradores se sienten cómodos con las decisiones de sus líderes de área. El 18% de la población coincide con que casi nunca los trabajadores se sienten cómodos con las decisiones de la jefatura y el 1% coinciden que casi siempre y/o nunca se sienten cómodos con la misma situación. De acuerdo al resultado, el porcentaje mayoritario de la población eventualmente se sienten a gusto con las decisiones de sus líderes de área.

Figura 2.

La jefatura inspira confianza en su trabajo diario

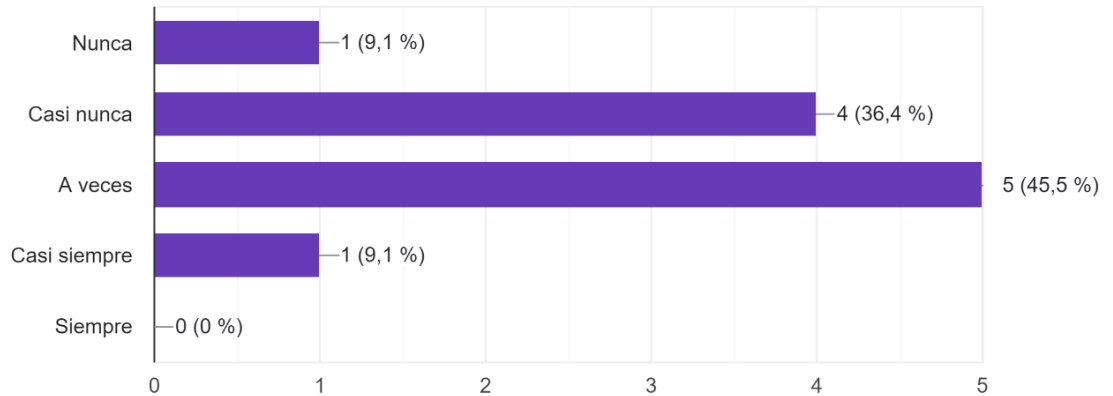


Figura 2. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: La jefatura inspira confianza en su trabajo diario

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 45.5% de la población que representan a 5 integrantes responden que a veces los líderes de área inspiran confianza a su equipo en cuanto a su trabajo diario. El 4% de la población indica que casi nunca los líderes inspiran confianza y el 1% coinciden que casi siempre y/o nunca los líderes inspiran confianza. De acuerdo al resultado, el porcentaje mayoritario de la población eventualmente perciben confianza en cuanto al quehacer diario de sus jefes de área o líderes.

Figura 3.

Sabe escuchar a los trabajadores

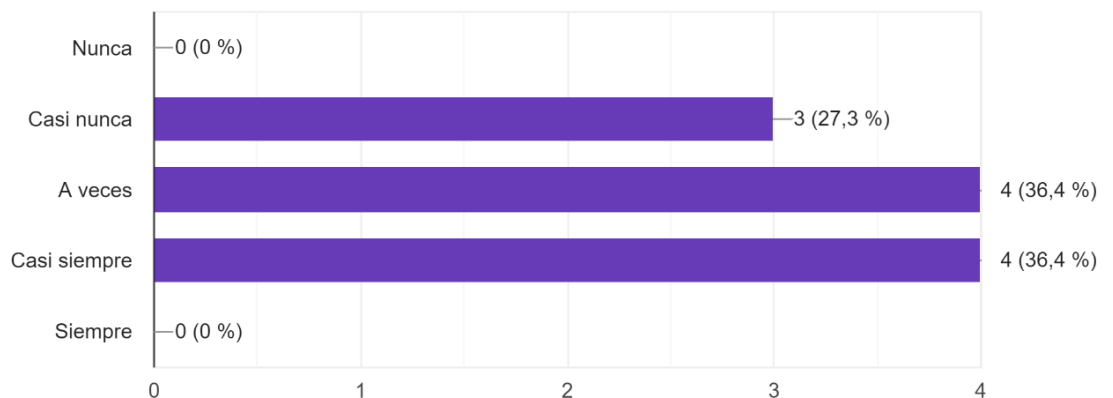


Figura 3. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: Sabe escuchar a los trabajadores

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 36.4% de la población que representan a 4 integrantes responden que a veces los líderes de área saben

escuchar a los trabajadores, coincidiendo con otro 36.4% de la población que indica que casi siempre los líderes sabe escuchar a los funcionarios y el 3% coinciden que casi nunca los líderes saben escuchar De acuerdo al resultado, el porcentaje mayoritario de la población eventualmente perciben escucha activa por parte de sus jefes de área o líderes.

Figura 4.
Muestra un comportamiento tranquilo y amistoso y de respeto cuando se comunica con los trabajadores

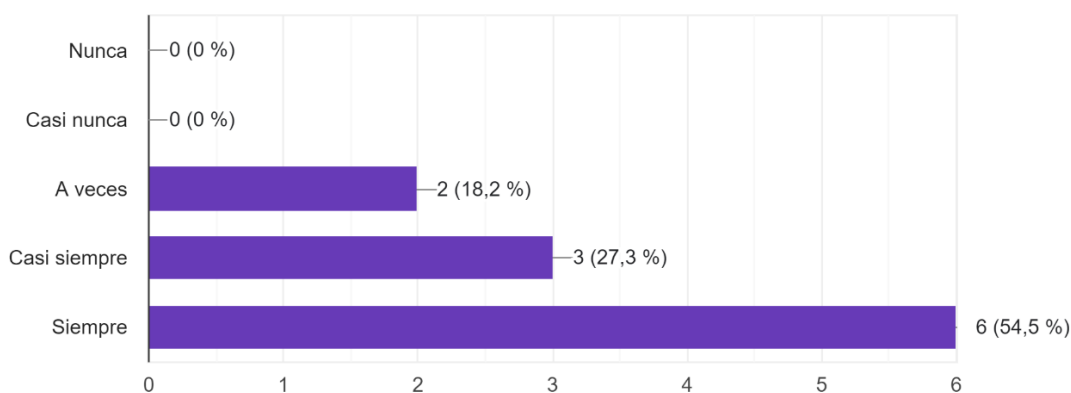


Figura 4. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: Muestra un comportamiento tranquilo y amistoso y de respeto cuando se comunica con los trabajadores.

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 54.5% de la población que representan a 5 integrante, la mitad de la población, responden que siempre los líderes de área muestran un comportamiento tranquilo y amistoso a la hora de comunicarse con los funcionarios. El 3% de la población indica que casi siempre y el 2% coinciden que a veces.

Figura 5.
Realiza contacto visual cuando se dirige a cualquier trabajador

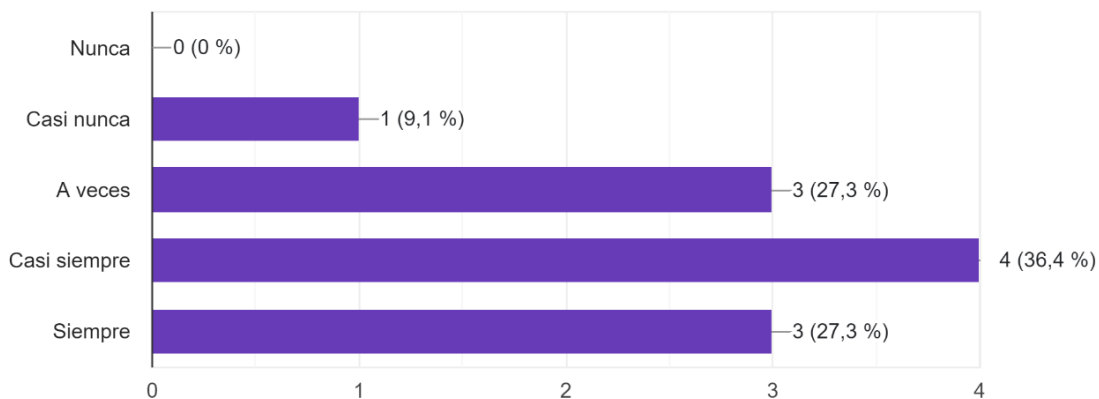


Figura 5. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: Realiza contacto visual cuando se dirige a cualquier trabajador.

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 36.4% de la población que representan a 4 integrantes responden que casi siempre. El 27.3% de la población que equivale a 3 funcionarios indica que a veces y siempre los líderes realizan contacto visual al momento de dirigirse a cualquier colaborador el 9,1% coinciden que nunca los líderes lo hacen.

Figura 6.

Promueve el respeto mutuo entre trabajadores

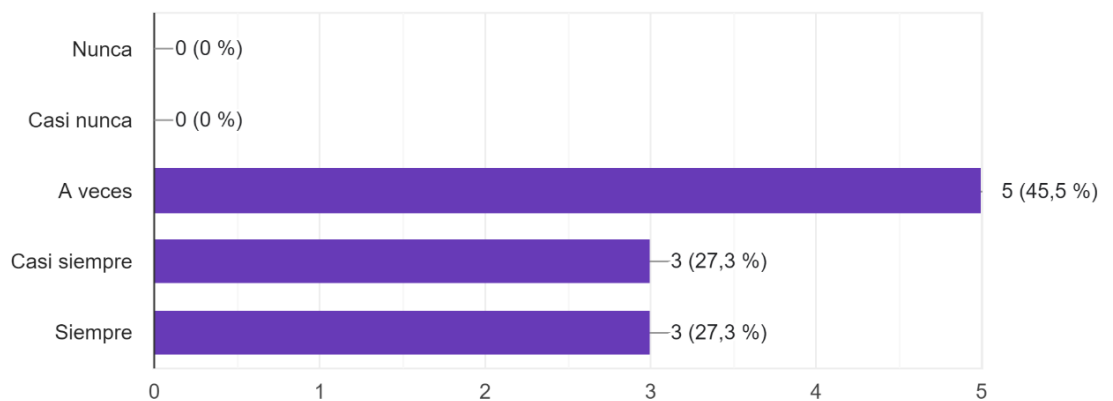


Figura 6. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: Promueve el respeto mutuo entre trabajadores.

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 45.5% de la población que representan a 5 integrantes responden que a veces los líderes de promueve el respeto mutuo entre trabajadores. El 27.3% de la población indica que casi siempre y siempre los líderes promueven el respeto mutuo.

Figura 7.

Tiene predisposición al dialogo cuando existe alguna petición de los trabajadores

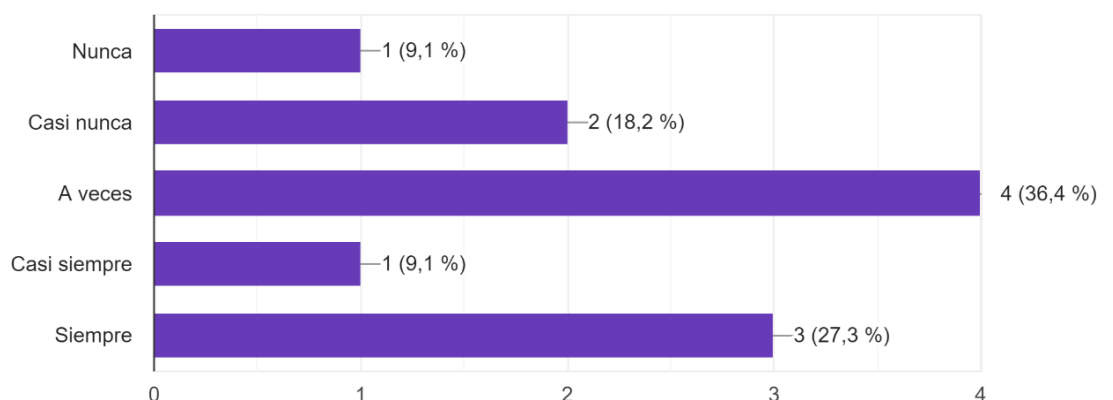


Figura 7. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: Tiene predisposición al dialogo cuando existe alguna petición de los trabajadores.

En relación con las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 36.4% de la población que representan a 4 integrantes responden que a veces los líderes de área tienen predisposición al dialogo cuando existe alguna petición de los trabajadores. El 3% de la población indica que siempre y el 2 % indica que casi nunca, el 1% casi siempre y otro 1% nunca.

Figura 8.

Escucha con atención los requerimientos de los trabajadores.

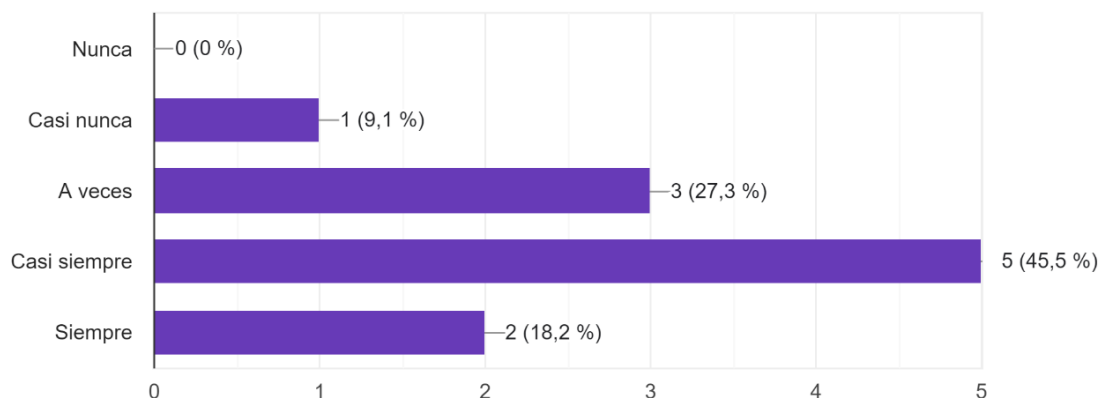


Figura 8. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: Escucha con atención a los requerimientos de los trabajadores.

En relación con las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 45.5% de la población que representan a 5 integrantes responden que casi siempre los líderes de área escuchan con atención los requerimientos de sus funcionarios. El 3% de la población indica que a veces, el 2% indica que siempre y el % que casi nunca.

Figura 9.

Tomar decisiones razonables, dialogadas y firmes para solucionar algún problema

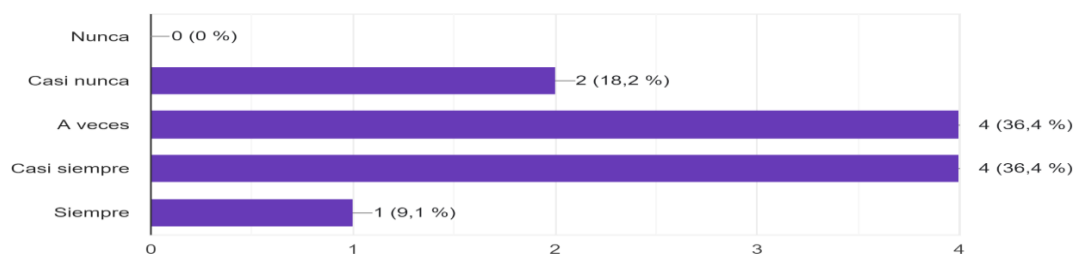


Figura 9. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: Tomar decisiones razonables, dialogadas y firmes para solucionar algún problema.

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 36.4% de la población que representan a 4 integrantes responden que casi siempre y a veces los líderes de área toman decisiones razonables, dialogadas y firmes para solucionar algún problema. El 18,2% de la población indica que casi nunca y el 9.1% indican que siempre.

Figura 10.

La información de la jefatura nos llega con claridad y precisión

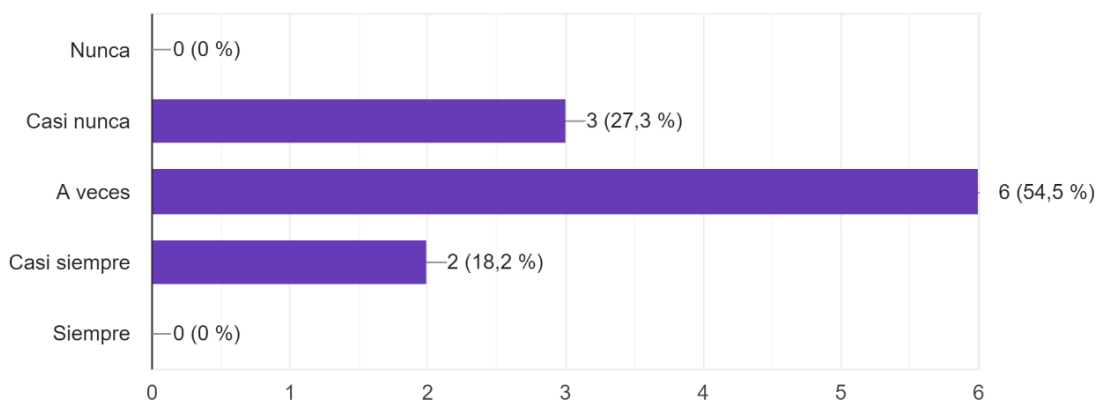


Figura 10. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: La información de la jefatura nos llega con claridad y precisión.

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 54.5% de la población que representan a integrantes responden que a veces la información suministrada por los líderes llega con claridad y precisión. El 3% de la población indica que casi nunca y el 2% indican que casi siempre.

Figura 11.

Los mensajes de la jefatura nos llegan oportunamente y de manera formal

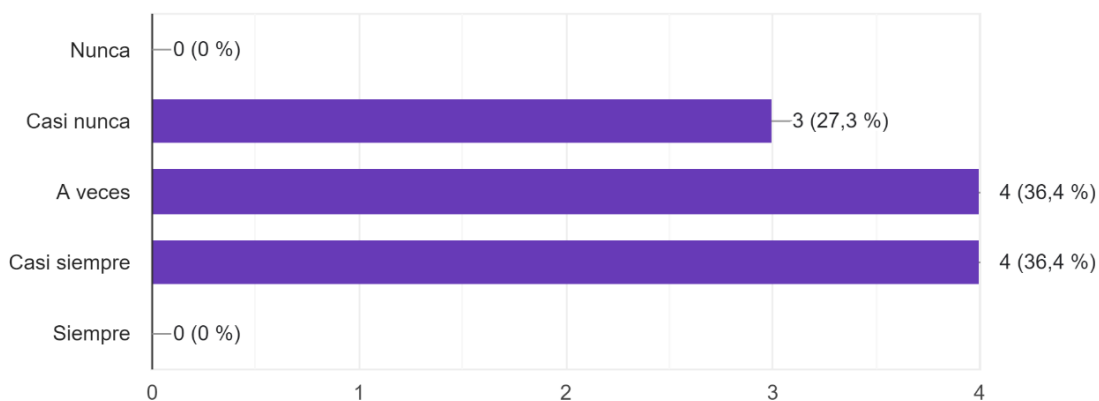


Figura 11. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: Los mensajes de la jefatura nos llegan oportunamente y de manera formal.

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 36.4% de la población que representan a 4 integrantes responden que a veces y casi siempre los líderes de área emiten los mensajes de manera oportuna y formal. El 3% de la población indica que casi nunca.

Figura 12.

Se comunica con facilidad con los trabajadores

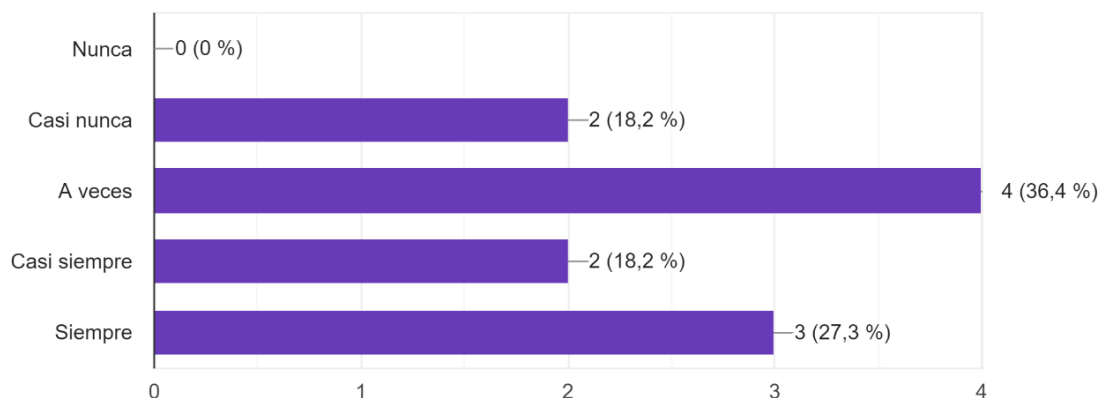


Figura 12. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: Se comunica con facilidad con los trabajadores.

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 36.4% de la población que representan a 4 integrantes responden que a veces los líderes de área se comunican con facilidad con los trabajadores. El 3% de la población indica que siempre y el 2% coinciden que casi siempre y/o casi nunca lo hacen.

Figura 13.

Expresa sus opiniones y/o instrucciones diciendo la verdad

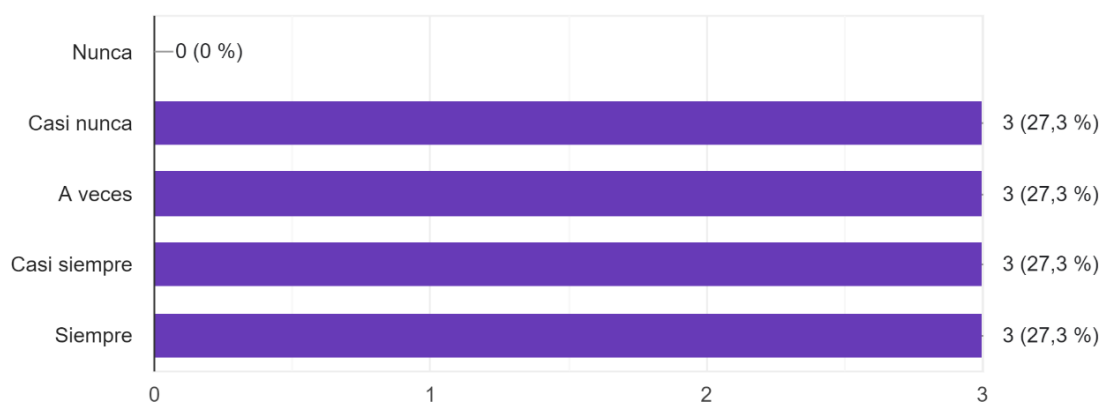


Figura 13. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: Expresa sus opiniones y/o instrucciones diciendo la verdad.

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 27.3% que representan a 3 integrantes de la población total responden que casi siempre, el mismo

porcentaje indica que siempre, casi nunca y a veces, sucesivamente; los colaboradores pueden expresar sus opiniones y/o instrucciones diciendo la verdad.

Figura 14.

No necesita mentir para obligar a la realización de algún trabajo

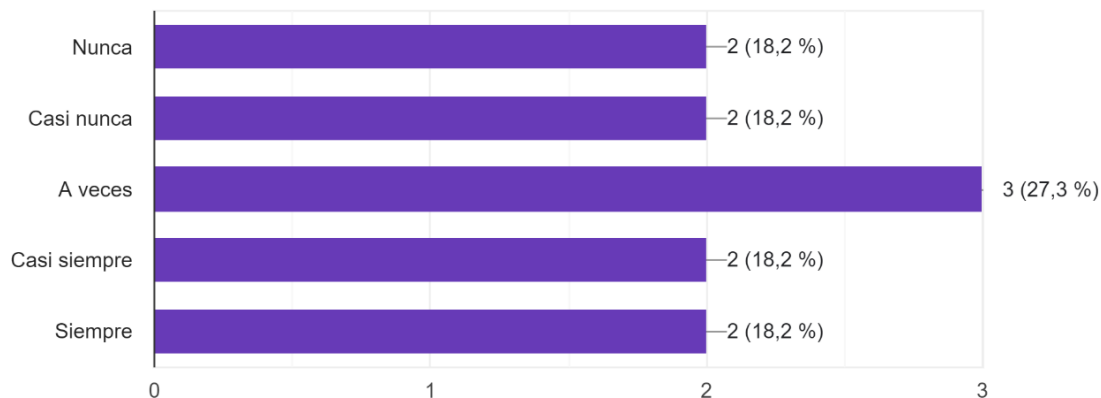


Figura 14. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: No necesita mentir para obligar a la realización de algún trabajo.

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 27.3% de la población que representan a 3 integrantes responden que a veces no necesitan mentir para obligar a la realización de algún trabajo. Para las opciones nunca, casi nunca, siempre y casi siempre, el 18.2% por cada opción, representan 8 integrantes de la población encuestada.

Figura 15.

Reconoce sus errores y los de los trabajadores

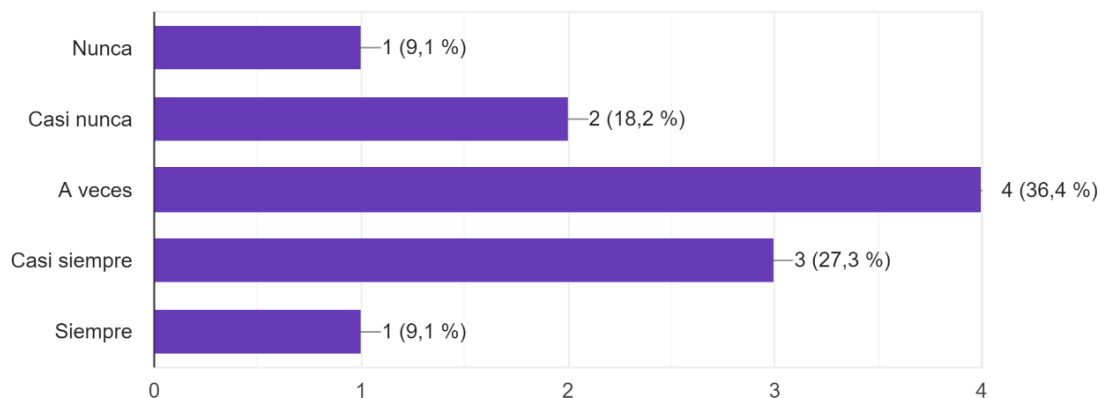


Figura 15. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: Reconoce sus errores y los de los trabajadores.

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 36.4% de la población que representan a 4 integrantes responden que a veces los líderes de área

reconocen sus errores y los de los trabajadores. El 3% de la población indica que casi siempre, el 2% que casi nunca y el 1% que siempre.

Figura 16.

Alienta a los trabajadores al cumplimiento de las tareas

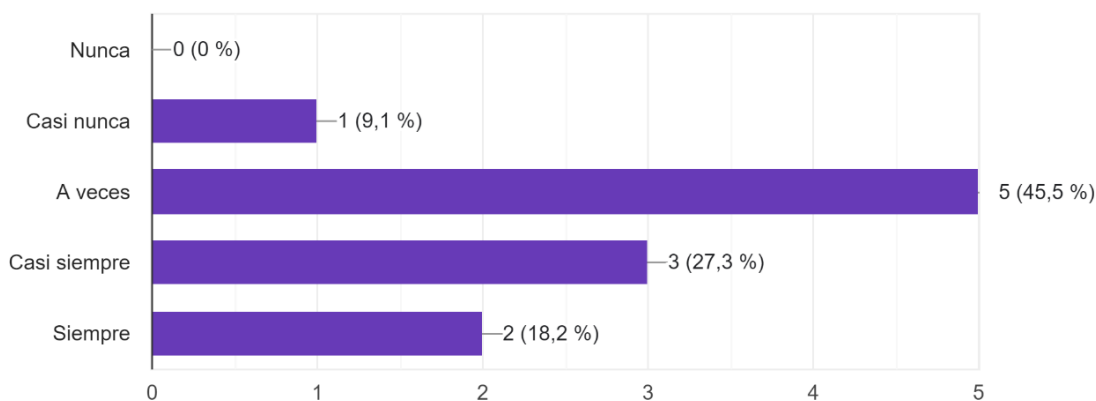


Figura 16. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: Alienta a los trabajadores al cumplimiento de las tareas.

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 45.5% de la población que representan a 5 integrantes responden que a veces los líderes de alientan a los trabajadores al cumplimiento de las tareas. El 3% de la población indica que casi siempre y el 2% indica que siempre y un 1% indica que casi nunca.

Figura 17.

Reconoce el cumplimiento de tareas de los trabajadores.

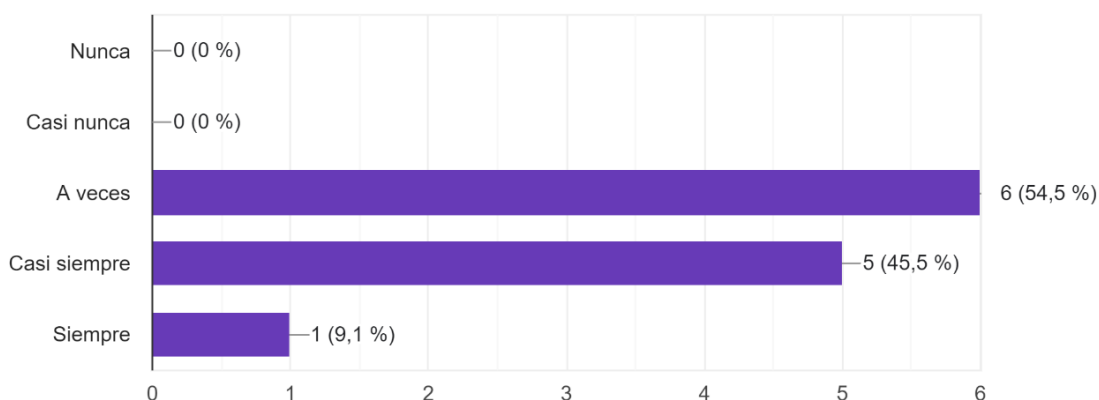


Figura 17. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: Reconoce el cumplimiento de tareas de los trabajadores.

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 54.5% de la población que representan a integrantes responden que a veces los líderes de área reconocen el cumplimiento de tareas de los trabajadores. El 45.5% de la población indica que casi

siempre y el 9.1% coinciden que siempre.

Figura 18.

Reconoce los éxitos personales de los trabajadores

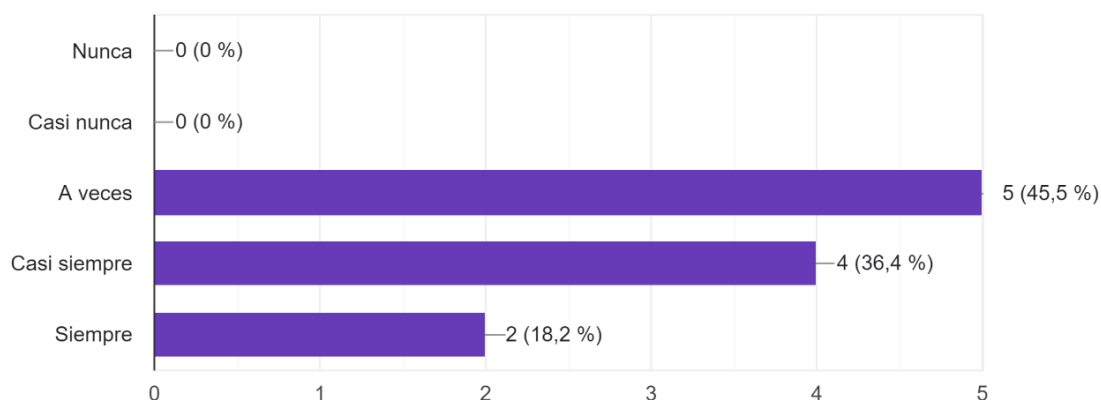


Figura 18. En esta gráfica se presentan las respuestas que dieron cada uno de los integrantes de la muestra poblacional seleccionada al interrogante: Reconoce los éxitos personales de los trabajadores.

En relación a las respuestas encontradas, se puede apreciar que el 45.5% de la población que representan a 5 integrantes responden que a veces los líderes de área reconocen los éxitos personales de los trabajadores. El 4% de la población indica que casi siempre y el 2% indican que siempre.

Niveles de estrés laboral presente en la población objeto de estudio

Tabla 2.

Resultados Test de Estrés Laboral

FUNCIONARIOS	PUNTAJE	NIVEL DE ESTRÉS	ANALISIS
Funcionario 1	36	ESTRÉS LEVE	Se encuentra en fase de alarma, trate de identificar el o los factores que le causan estrés para poder ocuparse de ellos de manera preventiva.
Funcionario 2	34	ESTRÉS LEVE	Se encuentra en fase de alarma, trate de identificar el o los factores que le causan estrés para poder ocuparse de ellos de manera preventiva.
Funcionario 3	33	ESTRÉS LEVE	Se encuentra en fase de alarma, trate de identificar el o los factores que le causan estrés para poder ocuparse de ellos de manera preventiva.

Funcionario 4	21	SIN ESTRÉS	No existe síntoma alguno de estrés.
Funcionario 5	59	ESTRÉS ALTO	Se encuentra en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias en su salud. Consulte orientación psicológica y mantenga apoyo social de personas cercanas.
Funcionario 6	22	SIN ESTRÉS	No existe síntoma alguno de estrés.
Funcionario 7	38	ESTRÉS MEDIO	Tiene un buen equilibrio, continúe así y difunda entre los demás sus estrategias de afrontamiento.
Funcionario 8	28	ESTRÉS LEVE	Se encuentra en fase de alarma, trate de identificar el o los factores que le causan estrés para poder ocuparse de ellos de manera preventiva.
Funcionario 9	15	SIN ESTRÉS	No existe síntoma alguno de estrés.
Funcionario 10	39	ESTRÉS MEDIO	Tiene un buen equilibrio, continúe así y difunda entre los demás sus estrategias de afrontamiento.
Funcionario 11	19	SIN ESTRÉS	No existe síntoma alguno de estrés.

Tabla 2. Esta tabla representa los resultados de la aplicación del Test de Estrés Laboral.

De acuerdo a la tabla de resultados, el 35% de la población padece de un estrés leve, lo que quiere decir que se encuentran en una fase de alarma, 35% de los funcionarios no tienen ningún síntoma de estrés, el 20% de los funcionarios padecen estrés medio, mientras el 10% Se encuentra en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental o estrés alto.

Relación entre el liderazgo asertivo y el estrés laboral presente en la población objeto de estudio.

Tabla 3.*Relación de resultados de estrés laboral y Percepción de liderazgo asertivo*

LIDERES	FUNCIONARIOS	NIVEL DE ESTRÉS	PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO
LIDER 1	FUNCIONARIO 6	SIN ESTRÉS	ALTO
	FUNCIONARIO 8	ESTRÉS LEVE	MEDIO
LIDER 2	FUNCIONARIO 1	ESTRÉS LEVE	ALTO
	FUNCIONARIO 2	ESTRÉS LEVE	MEDIO
	FUNCIONARIO 3	ESTRÉS LEVE	MEDIO
	FUNCIONARIO 4	SIN ESTRÉS	ALTO
	FUNCIONARIO 5	ESTRÉS ALTO	MEDIO
	FUNCIONARIO 7	ESTRÉS MEDIO	MEDIO
	FUNCIONARIO 9	SIN ESTRÉS	MEDIO
	FUNCIONARIO 10	ESTRÉS MEDIO	MEDIO
	FUNCIONARIO 11	SIN ESTRÉS	ALTO

Tabla 3. En esta tabla se presenta la relación de los resultados del instrumento de estrés laboral y la percepción de liderazgo asertivo en el líder 1 y en el líder 2.

Respecto a los funcionarios relacionados con el líder 1 se concluye que a medida que la percepción de liderazgo asertivo mejora (de medio a alto), los niveles de estrés disminuyen (de leve a ninguno). De esta manera, existe una indicación de que un liderazgo más asertivo y efectivo puede estar asociado con menores niveles de estrés entre los empleados. En este caso específico, un funcionario que percibe un liderazgo medio experimenta estrés leve y un funcionario que percibe un liderazgo alto no experimenta estrés. Estos resultados indicarían que mejorar las habilidades de liderazgo asertivo podría ser una estrategia efectiva para reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar de los empleados del líder 1.

En cuanto al líder 2, la información de la Tabla 3 muestra que los niveles de estrés bajo (leve) están asociados únicamente con percepciones altas de liderazgo, mientras que los niveles de estrés medio y alto se asocian únicamente con percepciones de liderazgo medio. Es decir, todos los casos con estrés leve perciben un liderazgo alto y

los niveles más altos de estrés (alto y medio) están asociados solo con percepciones de liderazgo medio.

Capítulo 4. Conclusiones

En el desarrollo de esta monografía se buscó identificar si existe una relación entre el estrés laboral y la percepción del liderazgo asertivo. A partir de los datos recopilados y el análisis estadístico realizado, se obtuvieron los siguientes hallazgos: Los funcionarios con estrés leve tienden a percibir un liderazgo alto, los funcionarios con estrés alto y medio tienden a percibir un liderazgo de nivel medio y los funcionarios sin estrés muestran percepciones mixtas, tanto de liderazgo alto como medio.

El desarrollo de esta investigación reveló patrones significativos que sugieren una asociación entre estas variables.

Los datos analizados para los funcionarios relacionados con el líder 1 indican una clara tendencia: a medida que la percepción del liderazgo asertivo mejora (de medio a alto), los niveles de estrés disminuyen (de leve a ninguno). Este patrón sugiere que un liderazgo más asertivo y efectivo está asociado con menores niveles de estrés entre los empleados. Específicamente: Un funcionario que percibe un liderazgo medio experimenta estrés leve y un funcionario que percibe un liderazgo alto no experimenta estrés.

Estos resultados subrayan la importancia de las habilidades de liderazgo asertivo como una estrategia efectiva para reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar de los empleados. Mejorar las habilidades de liderazgo asertivo del líder 1 podría ser una intervención clave para fomentar un ambiente laboral más saludable.

En el caso del líder 2, los datos muestran que los niveles de estrés bajo (leve) están asociados únicamente con percepciones altas de liderazgo, mientras que los niveles de estrés medio y alto se asocian únicamente con percepciones de liderazgo medio. Esto implica que todos los casos con estrés leve perciben un liderazgo alto y los niveles más altos de estrés (alto y medio) están asociados solo con percepciones de liderazgo medio.

Estos hallazgos son consistentes con la literatura existente que destaca la importancia del liderazgo efectivo en la reducción del estrés laboral. Estudios previos han demostrado que el liderazgo asertivo y de apoyo está vinculado a menores niveles de estrés y mayor satisfacción laboral (Arnold et al., 2007; Skakon et al., 2010).

Como resultado de esta investigación y para profundizar en la comprensión de la relación entre el estrés laboral y el liderazgo asertivo, se podrían formular las siguientes preguntas de investigación: ¿Cómo varía la percepción del liderazgo asertivo en diferentes contextos organizacionales y culturales? ¿Qué otros factores moderan la relación entre el liderazgo asertivo y el estrés laboral? ¿Cómo varía la percepción del liderazgo asertivo en función de diferentes niveles de estrés en una muestra más amplia y diversa? Esto podría ayudar a confirmar si las tendencias observadas en esta investigación se mantienen en un contexto más amplio.

Además de los aspectos mencionados, es crucial considerar la implementación práctica de estas estrategias en el ámbito organizacional. La promoción de un liderazgo asertivo puede implicar varios pasos concretos que abarcan desde la formación y desarrollo personal hasta la reestructuración organizacional.

Para seguir explorando la relación entre el estrés laboral y el liderazgo asertivo, sería valioso realizar investigaciones futuras que utilicen metodologías variadas. Los estudios longitudinales, por ejemplo, podrían proporcionar información más detallada sobre cómo evoluciona esta relación a lo largo del tiempo. También sería útil realizar estudios comparativos entre diferentes industrias y culturas organizacionales para identificar si los patrones observados son universales o específicos de ciertos contextos.

Además, la integración de enfoques cualitativos, como entrevistas en profundidad y grupos focales, puede proporcionar una comprensión más rica y matizada de las experiencias de los empleados. Estos métodos pueden revelar factores subyacentes que no se capturan fácilmente a través de encuestas cuantitativas.

La investigación actual subraya la importancia del liderazgo asertivo en la reducción del estrés laboral y la mejora del bienestar de los empleados. Aunque los resultados no fueron estadísticamente significativos en esta muestra específica, las tendencias observadas son consistentes con la literatura existente y sugieren que mejorar las habilidades de liderazgo asertivo puede ser una estrategia valiosa para las organizaciones.

Para maximizar los beneficios de estas estrategias, las organizaciones deben adoptar un enfoque holístico que combine la formación y el desarrollo de líderes con políticas organizacionales de apoyo y una cultura de bienestar. Al hacerlo, no solo se reducirá el estrés laboral, sino que también se promoverá un ambiente de trabajo más positivo y productivo, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en su conjunto, futuros estudios y nuevas preguntas de investigación pueden profundizar en esta relación y explorar intervenciones prácticas para maximizar los beneficios de un liderazgo asertivo en el entorno laboral.

Referencias

- Arana, L. M., & Peñalosa, L. M. (2017). El impacto del liderazgo asertivo en el estrés laboral de los empleados colombianos. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 18(2), 53-66.
- Barrenachea Torres, E. R. (2015). El liderazgo en enfermería y el estrés laboral en el servicio de emergencia del Hospital II Lima Norte Luis Negreiros Vega, 2014.
- Moreta-Trujillo, A. O., Bermúdez-Mendoza, A. L., & Velasco-Villavicencio, C. J. (2021). El clima organizacional de la prevención de riesgos laborales en la gestión pública. Retos y perspectivas. *Polo del Conocimiento*, 6(7), 845-854.
- Oblitas, G. I. A. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 89-98.
- Barreto, A. M. B., Valenzuela, A. B. E., Saldívar, D. O., & Ramos, J. A. C. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(100), 1462-1473.
- Caicedo, A. M. G., & Ordoñez, C. C. O. (2024). Responsabilidad social en la prevención de riesgos psicosociales en trabajadoras del servicio doméstico. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-20.
- Calvo Serrato, D. F., Vanegas Castaño, G. P., & Cerinza Nieto, Y. S. (2024). Estilos de liderazgo y estrés laboral en colaboradores del sector privado en Colombia (Bachelor's thesis, Especialización en Gerencia Procesos de Calidad e Innovación Virtual).

García Caicedo, A. M., & Osorio Ordoñez, C. C. (2024). SCIENTOMETRIC REVIEW ON PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS, STRESS, AND BURNOUT SYNDROME AMONG WORKERS IN DIFFERENT ECONOMIC SECTORS ENGAGED IN TELEWORKING MODE IN COLOMBIA. *Environmental & Social Management Journal/Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(10).

García, J. D., & Henao, M. C. (2019). El liderazgo asertivo como moderador del efecto del estrés laboral sobre la salud mental de los trabajadores colombianos. *Psicología y Salud*, 14(2), 233-244.

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). El liderazgo transformacional y el bienestar psicológico: El papel mediador del trabajo significativo. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193.

Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). ¿Están asociados el bienestar de los líderes, sus comportamientos y estilo con el bienestar afectivo de sus empleados? Una revisión sistemática de tres décadas de investigación. *Work & Stress*, 24(2), 107-139.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Mejorando la efectividad organizacional a través del liderazgo transformacional*. Sage Publications.

Northouse, P. G. (2018). *Liderazgo: Teoría y práctica*. Sage Publications.

Kelloway, E. K., & Barling, J. (2010). El desarrollo del liderazgo como intervención en la psicología de la salud ocupacional. *Work & Stress*, 24(3), 260-279.

Apéndices o Anexos

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de liderazgo asertivo

Estimado colaborador:

A continuación, se le presenta un conjunto de preguntas para identificar los niveles de liderazgo asertivo en la Secretaria de Educación Departamental del Choco; se le solicita responder las preguntas tomando en cuenta las actitudes que caracterizan su trabajo como jefe o lider. Muchas gracias.

La escala de respuestas es la siguiente:

- 1) Nunca
- 2) Casi nunca
- 3) A veces
- 4) Casi siempre
- 5) Siempre

LIDERAZGO ASERTIVO	1	2	3	4	5
Actitud asertiva					
1. Relación armónica					
Los trabajadores se sienten cómodos con las decisiones de la jefatura					
La jefatura inspira confianza en su trabajo diario					
Sabe escuchar a los trabajadores					
2. Respeto					
Muestra un comportamiento tranquilo y amistoso y de respeto cuando se comunica con los trabajadores					
Realiza contacto visual cuando se dirige a cualquier trabajador					
Promueve el respeto mutuo entre trabajadores					

3. Capacidad de negociación					
Tiene predisposición al diálogo cuando existe alguna petición de los trabajadores					

Escucha con atención los requerimientos de los trabajadores					
Tomar decisiones razonables, dialogadas y firmes para solucionar algún problema					

Comunicación asertiva					
1. Efectividad					
La información de la jefatura nos llega con claridad y precisión					
Los mensajes de la jefatura nos llegan oportunamente y de manera formal					
Se comunica con facilidad con los trabajadores					
2. Honestidad					
Expresa sus opiniones y/o instrucciones diciendo la verdad					
No necesita mentir para obligar a la realización de algún trabajo					
Reconoce sus errores y los de los trabajadores					
3. Estimulación					
Alienta a los trabajadores al cumplimiento de las tareas					
Reconoce el cumplimiento de tareas de los trabajadores					
Reconoce los éxitos personales de los trabajadores					

Formato test de estrés laboral

Por favor seleccione y marque con una “X” la frecuencia con la que se le han presentado los siguientes síntomas en los últimos 3 meses, tomando como referencia los siguientes valores:

1	2	3	4	5	6
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	RELATIVAMENTE FRECUENTE	MUY FRECUENTE

a. Imposibilidad de conciliar el sueño	1	2	3	4	5	6
b. Jaqueca y dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6
c. Indigestión y molestias estomacales	1	2	3	4	5	6
d. Sensación de cansancio extremo o agotamiento	1	2	3	4	5	6
e. Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual	1	2	3	4	5	6
f. Disminución de interés sexual	1	2	3	4	5	6
g. Respiración entrecortada o sensación de ahogo	1	2	3	4	5	6
h. Disminución de apetito	1	2	3	4	5	6
i. Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)	1	2	3	4	5	6
j. Pinchazos o sensaciones dolorosas en las distintas partes del cuerpo	1	2	3	4	5	6
k. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	1	2	3	4	5	6
l. Tendencias sudar o palpitaciones	1	2	3	4	5	6
<i>SUBTOTAL</i>						
TOTAL						

*Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicossomáticos (CPP) de Hock (1988, adaptado al español por García y cols., 1993).