

**ANÁLISIS DE LOS EFECTOS QUE TIENE LA SALUD MENTAL (ANSIEDAD)
SOBRE LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO, EL CASO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD DE
PAMPLONA EN EL PERIODO 2021-2022.**

GERALDINNE YAJAIRA VILLAMIZAR TRUJILLO

1007618427

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA NORTE DE SANTANDER**

2022

**ANÁLISIS DE LOS EFECTOS QUE TIENE LA SALUD MENTAL (ANSIEDAD)
SOBRE LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO, EL CASO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD DE
PAMPLONA EN EL PERIODO 2021-2022.**

GERALDINNE YAJAIRA VILLAMIZAR TRUJILLO

1007618427

TUTORES:

NATHALIE JOHANA HERNANDEZ

GENDLER ALEXANDER JAIMES GAUTA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA NORTE DE SANTANDER

2022

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por permitirme llegar hasta este punto, por darme la fuerza y paciencia de continuar, quiero agradecer también a mis tutores por tenerme paciencia, por escucharme, por reflejar su apoyo incondicional hacia mí, quiero agradecer por último a mis amigos, compañeros de carrera y también a mi prima que es colega, por apoyarme, por tratar de que siempre entendiera algo por más difícil que se me dificultaba y a todos los docentes que dejaron una huella en mi vida y me enseñaron de todo corazón

DEDICATORIA

Mi tesis se la dedico a mi madre, porque gracias a ella nunca me rendí, siempre estuvo apoyándome y diciéndome que confiaba en mi potencial, ella siempre me ha tenido en sus oraciones, siempre me ha impulsado a ser mejor persona, me repite todo el tiempo que tengo que confiar en mí, por eso y por muchas más cosas, esto es principalmente para ella, te amo con toda mi alma y también a mi abuela que a través de un sueño me pidió que no me rindiera y que siguiera adelante, te extraño mucho y te amo.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
Descripción del Problema	16
Formulación del Problema:	18
OBJETIVO GENERAL	18
Objetivos Específicos.....	18
JUSTIFICACIÓN	19
MARCO DE REFERENCIA	20
Estado de Arte	23
A nivel Mundial	23
A nivel Nacional	24
A nivel Regional	25
Marco Normativo	29
Marco Teórico	31
METODOLOGÍA	36
RESULTADOS:.....	38

Grado de ansiedad de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona	38
Productividad laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona	53
Correlación entre el grado de ansiedad y la productividad laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS	78
ANEXOS	84

Índice de tablas

Tabla 1. Estado de ánimo ansioso: preocupaciones, anticipación de lo peor, aprensión (anticipación temerosa), irritabilidad	38
Tabla 2. Tensión.....	39
Tabla 3. Temores.....	40
Tabla 4. <i>Insomnio</i>	41
Tabla 5. Intelectual, Cognitivo.....	42
<i>Tabla 6.</i> Estado de ánimo deprimido	43
<i>Tabla 7.</i> Síntomas somáticos generales (musculares).....	44
<i>Tabla 8.</i> Síntomas somáticos generales (sensoriales)	45
<i>Tabla 9.</i> Síntomas cardiovasculares.....	47
<i>Tabla 10.</i> Síntomas respiratorios.....	48
<i>Tabla 11.</i> Síntomas gastrointestinales.....	49
<i>Tabla 12.</i> Síntomas genitourinarios	50
<i>Tabla 13.</i> Síntomas autónomos	51
<i>Tabla 14:</i> Grado de ansiedad	52
<i>Tabla 15.</i> Termina su trabajo oportunamente	53
<i>Tabla 16.</i> Cumple con las tareas que se le encomienda.....	54
<i>Tabla 17.</i> Realiza un volumen adecuado de trabajo	55
<i>Tabla 18.</i> Comete errores en el trabajo	56

<i>Tabla 19. Hace uso racional de los recursos</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 20. Requiere de supervisión frecuente</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 21. Se muestra profesional en el trabajo</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 22. Se muestra respetuoso y amable en el trato</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 23. Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 24. Brinda una adecuada orientación a sus compañeros</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 25. Evita conflictos dentro del trabajo</i>	<i>63</i>
<i>Tabla 26. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 27. Se muestra asequible al cambio</i>	<i>65</i>
<i>Tabla 28. Se anticipa a las dificultades</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 29. Tienen gran capacidad para resolver problemas</i>	<i>67</i>
<i>Tabla 30. Muestra aptitud para integrarse al equipo</i>	<i>68</i>
<i>Tabla 31. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo</i>	<i>69</i>
<i>Tablas 32. Planifica sus actividades</i>	<i>70</i>
<i>Tabla 33. Hace uso de indicadores</i>	<i>71</i>
<i>Tabla 34. Se preocupa por alcanzar las metas</i>	<i>72</i>
<i>Tabla 35: Nivel de productividad laboral.....</i>	<i>73</i>
<i>Tabla 36: Total de ansiedad y total de productividad laboral</i>	<i>74</i>

Índice de graficas

<i>Grafica 1.</i> Estado de ánimo ansioso	39
<i>Grafica 2.</i> tensión	40
<i>Grafica 3.</i> temores	41
<i>Grafica 4</i> Insomnio.....	42
<i>Grafica 5.</i> Intelectual, cognitivo	43
<i>Grafica 6.</i> Estado de animo deprimido	44
<i>Grafica 7.</i> Síntomas somáticos generales (musculares)	45
<i>Grafica 8.</i> Sistemas somáticos generales (sensoriales)	46
<i>Grafica 9.</i> Síntomas cardiovasculares	47
<i>Grafica 10.</i> Síntomas respiratorios.....	48
<i>Grafica 11.</i> Síntomas gastrointestinales	49
<i>Grafica 12.</i> Síntomas genitourinarios.....	50
<i>Grafica 13.</i> Síntomas autónomos	51
Gráfico 14: Grado de ansiedad	52
<i>Grafica 15.</i> Termina su trabajo oportunamente	53
<i>Grafica 16.</i> Cumple con las tareas que se le encomienda	54
<i>Grafica 17.</i> Realización de volumen adecuado de trabajo.	55
<i>Grafica 18.</i> Comete errores en el trabajo	56

<i>Grafica 19.</i> Hacen uso racional de los recursos	57
<i>Grafica 20.</i> Requieren supervisión frecuente	58
<i>Grafica 21.</i> Se muestra profesional el trabajo	59
<i>Grafica 22.</i> Se muestra respetuoso y amable en el trato	60
<i>Grafica 23.</i> Se muestra cortés con el personal y compañeros	61
<i>Grafica 24.</i> Brindan adecuada orientación a sus compañeros	62
<i>Grafica 25:</i> Evita conflictos dentro del trabajo	63
<i>Grafica 26.</i> Muestran nuevas ideas para mejorar los procesos	64
<i>Grafica 27.</i> Se muestran asequibles al cambio.....	65
<i>Grafica 28.</i> Se anticipan dificultades	66
<i>Grafica 29:</i> tienen gran capacidad para resolver problemas	67
<i>Grafica 30.</i> Muestra aptitud para integrarse al grupo	68
<i>Grafica 31.</i> Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	69
<i>Grafica 32.</i> Planifican sus actividades.	70
<i>Grafica 33.</i> Hace uso de indicadores.....	71
<i>Grafica 34.</i> Se preocupa por alcanzar las metas.....	72
<i>Gráfica 35:</i> Nivel de productividad laboral	73
<i>Gráfico 36:</i> Totales de ansiedad y totales de productividad laboral.....	75

Índice de Ilustración

Localización de la Ciudad de Pamplona	21
Campus de principal universidad de Pamplona	23

RESUMEN

La productividad laboral mide el desempeño y la eficiencia de un trabajador, por otro lado, la ansiedad es un mecanismo de defensa, un sistema de alerta ante situaciones amenazantes que pueden llegar a ser incluso incapacitantes. En este trabajo se analizaron los efectos que tiene la salud mental (ansiedad) sobre la productividad en el trabajo, el caso de la Facultad de Ciencias Económicas y empresariales de la Universidad de Pamplona en el periodo 2021-2022. El método que se utilizó para la realización de la investigación fue inductivo con un enfoque cuantitativo de manera descriptiva, con una población de 75 trabajadores donde se tomó una muestra de 36 trabajadores entre profesores y administrativos; se realizaron dos encuestas, una para la ansiedad donde se tuvieron en cuenta 13 ítems de la Escala de Ansiedad de Hamilton y la otra para la productividad laboral donde se tuvieron en cuenta 20 ítems. Se concluye que la mayoría presenta ansiedad leve y que los trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales cuentan con una productividad laboral de máximo rendimiento, también que al correlacionar ambas variables se evidencia que un alto nivel de ansiedad causa un menor nivel de productividad.

Palabras claves: Ansiedad, productividad laboral, salud mental

ABSTRACT

Labor productivity measures the performance and efficiency of a worker; on the other hand, anxiety is a defense mechanism, a warning system in the face of threatening situations that can even be disabling. In this work we analyzed the effects of mental health (anxiety) on productivity at work, the case of the Faculty of Economics and Business Sciences of the University of Pamplona in the period 2021-2022. The method used for conducting the research was inductive with a quantitative approach in a descriptive manner, with a population of 75 workers where a sample of 36 workers between teachers and administrative staff was taken; two surveys were conducted, one for anxiety where 13 items of the Hamilton Anxiety Scale were taken into account and the other for labor productivity where 20 items of a form applied in the thesis "Emotional Intelligence and Labor Performance of the workers of the Polyclinic Victor Panta Rodriguez in the year 2017" were taken into account. It is concluded that the majority presents mild anxiety and that the workers of the Faculty of Economics and Business Sciences have a labor productivity of maximum performance, also that when correlating both variables it is evident that a high level of anxiety causes a lower level of productivity.

Key words: Anxiety, work productivity, mental health.

INTRODUCCIÓN

La ansiedad es una emoción que toda persona experimenta ya sea en una situación de amenaza o peligro, la ansiedad es anormal cuando se activa en situaciones no amenazantes o peligrosas, hasta el punto de no poder realizar las actividades más simples del día a día. Se convierte en trastorno cuando las cosas que se solían hacer y se disfrutaban ya no se pueden hacer, ni se disfrutan de la misma manera y esto persiste durante un largo tiempo. Provoca cambios en diferentes sistemas del cuerpo y se presentan diversos síntomas como sensaciones de nerviosismo, pánico o catástrofe, dolor de cabeza, dolor muscular, mareos, falta de aire, angustia, entre otros. (López, García, Rivas, & Miguel, 2019).

La productividad laboral mide la eficiencia de un trabajador, donde se combinan los factores productivos y los bienes para producir una cantidad determinada de bienes o servicios. Cuando la productividad incrementa se logra observar una mejor eficiencia en los factores donde existe la posibilidad de obtener mejores oportunidades, aumentar tanto los ingresos del capital como las remuneraciones de los trabajadores. Para aumentar la productividad se debe favorecer un clima laboral adecuado, conseguir la motivación laboral que permita contar con personas productivas, por eso es muy importante que los trabajadores se sientan cómodos, valorados y cuenta con la confianza de sus compañeros y superiores. (Trabajo, 2016)

La presente investigación tiene como objetivo analizar los efectos de la salud mental (ansiedad) sobre la productividad del trabajo, el caso de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona, para ello se utilizaron dos instrumentos como: la Escala de Ansiedad de Hamilton y un formulario para estimar la productividad laboral. Dentro del

estudio se podrá observar el procesamiento de los datos y los resultados que se obtuvieron sobre:
el grado de ansiedad, el nivel de productividad laboral y la relación de estas dos variables.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción del Problema

Para la Organización Mundial de la Salud, la salud mental es un estado de bienestar en el que se debe encontrar una persona, permitiéndole desarrollar sus capacidades, habilidades y hacer frente al estrés de manera normal y al trabajo de forma productiva. Asimismo, la empresa en la que se encuentra cada persona, debe saber manejar los factores de bienestar de sus trabajadores para que así, ellos no lleguen a presentar algún problema de salud física y mental, que puede llegar a perjudicar la productividad de las personas, lo que lleva a un costo alto de atención en cuanto a la salud. (Escarria, 2021)

La salud mental debe ser muy importante en el ámbito laboral y a nivel general, algo que se debe dejar en claro en cuanto al ítem de la ansiedad es que la ha experimentado todo el mundo en algún momento de su vida, pero cuando esta se convierte en un trastorno, es cuando empieza el problema como tal. Interfiere con las actividades diarias y suele presentar tanto síntomas físicos como mentales, cabe resaltar que estos son difíciles de controlar y puede llegar a durar un largo tiempo, los síntomas pueden empezar desde la infancia o adolescencia y al pasar los años ir aumentando su intensidad, la ansiedad puede ser perjudicial y afectar negativamente en el rendimiento laboral. (Mayo Clinic, 2018)

Para nadie es un secreto que la Salud mental se ha venido perjudicando mucho más desde la llegada de la pandemia por el virus del Covid-19 y que, a raíz de este, se entró en cuarentena. Desde que empezó la pandemia, los servicios de salud mental se han paralizado un 93% en los

países del mundo y así mismo se ha provocado un aumento en la demanda de estos servicios, se ha incrementado y agravado trastornos de la salud mental causados por el duelo, el aislamiento, la pérdida de ingresos y el miedo; también generando en muchas personas el incremento del consumo en alcohol y drogas. (prensa, 2020)

Es por ello, que se va a realizar un estudio en cuanto a Salud Mental en el ámbito laboral, se escogió la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que está ubicada en el municipio de Pamplona, Norte de Santander Km 1 Vía Bucaramanga Ciudad Universitaria, nació en 1960. Anteriormente era una institución privada liderada por José Rafael Faria Bermúdez. En el año 1970 la institución fue convertida en una Universidad Pública mediante el decreto No 0553 del 5 de agosto de 1970 y en 1971 el Ministerio de Educación Nacional la facultó para otorgar títulos profesionales según Decreto No. 1550 del 13 de agosto. La Universidad creció ampliamente su oferta educativa atendiendo a las nuevas demandas de formación profesional y también contando con todos los niveles de la educación Superior: pregrado, posgrado y educación continua, ya sea en modalidad presencial o virtual, permitiendo una proyección tanto en su respectivo territorio como en varias regiones de Colombia y del vecino país Venezuela.

La Institución cuenta con un personal altamente capacitados y formados en las mejores universidades del país y del exterior, a su vez está acompañada de una planta física moderna con un ambiente de convivencia con la naturaleza. Mediante la carta de navegación se expresa el espíritu abierto y democrático con el que se caracteriza, así mismo, en las estrategias que ofrecen se proyecta la eficiencia en cuanto a los propósitos académicos, sociales y productivos. De acuerdo con la Ley N° 30 de 1992, la Universidad de Pamplona se identifica como una entidad de régimen especial, con autonomía administrativa, académica, financiera, patrimonio independiente, personería jurídica y perteneciente al Ministerio de Educación Nacional. (Pamplona, s.f.)

En el año 2021, La Universidad de Pamplona imparte 45 carreras universitarias y 54 posgrados. Entre sus carreras universitarias, puedes estudiar alguna de sus 26 pregrados, 6 licenciaturas y 12 ingenierías. La Universidad de Pamplona es además una universidad virtual. Actualmente imparte 6 carreras virtuales, entre ellas 3 pregrados virtuales, 1 licenciatura virtual y 5 posgrados virtuales (2 maestrías virtuales). (Carreras Universitarias Colombia, 2021)

Formulación del Problema:

¿Qué efectos tiene la salud mental (ansiedad) sobre la productividad en el trabajo, en la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en la Universidad de Pamplona en el periodo 2021-2022?

OBJETIVO GENERAL

Analizar los efectos que tiene la salud mental (ansiedad) sobre la productividad en el trabajo, el caso de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en la Universidad de Pamplona en el periodo 2021-2022

Objetivos Específicos

- ✓ Determinar el grado de ansiedad de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona
- ✓ Estimar la productividad laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona

- ✓ Correlacionar el grado de ansiedad y la productividad laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona.

JUSTIFICACIÓN

La salud mental es relevante para promover un buen manejo y una buena productividad en el ámbito laboral, en base de los lineamientos propuestos en el objetivo 3 del desarrollo sostenible relacionado con la salud y el bienestar de las personas se busca contribuir, garantizar una vida sana y el bienestar para los profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona. En la actualidad se está presentando una crisis sanitaria a nivel mundial, el virus COVID-19 que ha cambiado de manera drástica la vida de todas las personas del mundo. Es por ello que la OMS (Organización Mundial de la Salud) ha elaborado un plan estratégico de preparación y respuesta, que destaca todas aquellas medidas de salud pública que debería de adaptar todos los países y responder frente a la actual pandemia por el virus COVID-19, entre ellas se resalta la proporción de orientaciones y consejos a las personas para que cuiden su salud mental, ya que, desde que empezó la pandemia han aumentado los niveles de ansiedad y de depresión empeorando así la calidad de vida de las personas. (Sostenible, Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2015)

Así mismo, también se toma en cuenta el objetivo 8 del desarrollo sostenible, que hace referencia a un trabajo decente y crecimiento económico que puede impulsar el progreso, crear empleos decentes y mejorar la calidad de vida de todos. En él se ve reflejada la meta de lograr

altos niveles de productividad mediante innovación, creatividad y desarrollo de políticas que apoyen las actividades productivas. (Sostenible, Objetivos de Desarrollo Sostenible , 2015)

Por lo tanto, la salud y bienestar se complementa con un trabajo decente que ayude al crecimiento económico, por eso es que se debe tener en cuenta la salud mental de las personas, puesto que, al contar con una buena salud mental las personas tendrán mucha mejor productividad en el ámbito laboral. Por el contrario, si un trabajador no se encuentra bien en cuanto a salud mental, esta persona no podrá concentrarse ni tener mayor productividad.

Es por eso, que en la presente investigación se verán reflejados aquellos efectos que tiene la salud mental (ansiedad) en la productividad en el ámbito laboral, y se estudiara en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona, con el fin de evidenciar como se encuentran las personas que laboran en esta institución en su salud mental y como esto ha llegado a perjudicarlos en su desempeño laboral.

MARCO DE REFERENCIA

Pamplona, Norte de Santander, fundada el primero de noviembre de 1549, es el municipio más antiguo del departamento y fue el punto de partida de quienes crearon ciudades como Ocaña, Bucaramanga y Cúcuta (a 75km al norte). (Colombia travel, s.f.)

El gentilicio del municipio de Pamplona recibe el nombre de Pamplonés, Pamplonesa, Pamploneses. Otros nombres que recibe el municipio son: ‘‘La ciudad de los mil títulos’’; Ciudad Mitrada, La Atenas del Norte, Ciudad de las Neblinas, Pamplonilla la Loca, Ciudad Estudiantil, Ciudad Patriota, Muy noble y muy hidalga ciudad.

Está situada en las coordenadas 72°39' de longitud al oeste de Greenwich y a 7°23' de latitud norte. Se encuentra situada a 2.200 metros sobre el nivel del mar. Esta limita al norte con Pamplonita y Cucutilla, al sur con los municipios de Cácuta y Mutiscua, al oriente con Labateca y al occidente con Cucutilla. Su extensión total es de 318Km², su extensión en el área urbana es de 59.214Km² con 76.983 habitantes aproximadamente, en el área rural 1.176Km². La altitud de la cabecera municipal es de 2.200 metros sobre el nivel del mar, temperatura media de 16°C y su distancia de referencia con Bucaramanga es de 124 Km. (Alcaldía de Pamplona, s.f.)

Localización de la Ciudad de Pamplona



Fuente: Tomada de Google imágenes (Pamplona)

Se caracteriza por su producción manufacturera y su industria corresponde a la producción de tejidos. Conocida como la ciudad estudiantil del oriente colombiano por su excelente calidad de instituciones educativas. Pamplona posee en sus museos la más completa colección de obras de arte religioso y de pintura colonial. (Cucutanuestra.com, s.f.)

La sede principal, fundada en 1960 y ubicada en Km 1 Vía Bucaramanga Ciudad Universitaria. El escudo institucional es ovalado, igual al del municipio (que a su vez es idéntico

al de la ciudad española de Pamplona) con la diferencia de que tiene dos membretes: el de arriba dice "Universidad de Pamplona" y el de abajo "Colombia". La universidad cuenta con cinco estancias donde se desarrolla la actividad académica: el campus principal (Km 1 de la vía Bucaramanga), la Casona (donde se fundó la institución), el ISER (Instituto Superior de Educación Rural), el antiguo colegio Nuestra Señora del Rosario y la sede Club Comercio). (Portal Infantil, s.f.) Adicionalmente, con oficinas de representación a nivel nacional con la finalidad de dar soporte a los programas de distancia y semi-presenciales, así como promover los programas ofrecidos en las diferentes regiones del país. Actualmente, la Universidad de Pamplona cuenta con 45 carreras universitarias y 54 posgrados.

La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales nació en el año 2000, cuenta con tres programas de pregrado que son: Administración de empresas, Contaduría Pública y Economía, estos programas se siguen ofertando de manera presencial en la sede principal de Pamplona, en Villa del Rosario y también en trece departamentos del país a través de CREADs. (Empresariales, Universidad de Pamplona, 2022)

La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona tiene como misión formar profesionales integrales comprometidos con el emprendimiento, la responsabilidad social y la transformación socioeconómica del entorno regional y nacional. Y su visión es que, al finalizar la tercera década del siglo XXI, nuestros egresados estarán posicionados como profesionales líderes, responsables de la transformación socioeconómica de sus regiones. (Empresariales, Universidad de Pamplona, s.f.)

Campus de principal universidad de Pamplona



Fuente: Tomado de: la Universidad de Pamplona

Estado de Arte

A nivel Mundial

A juicio de, I. Plaisier; ATF Beekman; R. de Graad; JH Smit; R. van Dyck; BWJH Penninx (2010) ‘‘Funcionamiento laboral en personas con trastornos depresivos y de ansiedad: el papel de las características psicopatológicas específicas’’ Esta investigación se realizó mediante un Estudio holandés de 1876, sobre depresión y ansiedad (NESDA), donde asocian la presencia, gravedad, comorbilidad, duración y el tipo de trastorno ya sea depresivo o de ansiedad del DSM-IV con el ausentismo (< 2 semanas y > 2 semanas), en el rendimiento laboral (reducidos y deteriorados)

fueron evaluados. Los resultados en base al trastorno de ansiedad tenían 1,84 y 2,13 probabilidades mayores de riesgo de > 2 semanas, lo que quiere decir que se ausentaban y esto causaba un deterioro del rendimiento laboral, incluso cuando las personas se recuperaban seguían manteniendo un riesgo mayor en la ausencia > 2 semanas. Es así como todas aquellas personas que tengan un trastorno de ansiedad impactarán negativamente en el desempeño laboral. (Plaisier, y otros, 2010) Países Bajos.

A nivel Nacional

Refiriendo a, María José Martínez Becerra; Mauricio Ayala Durán (2018) Bogotá. “Consecuencias administrativas de los ambientes laborales estresantes” Se hizo un estudio con enfoque cuantitativo descriptivo, donde se tomó la muestra a personas mayores de 18 años; hombres o mujeres que estuviesen trabajando activamente, la muestra se realizó por medio de un modelo econométrico mediante un software estadístico especializado en conteo y mediciones en estudios descriptivos y analíticos, análisis estratificados con límites de confianza exactos. Se confirmó la hipótesis de trabajo, la salud mental es un mecanismo que media la asociación entre el estrés y la productividad. Existe inconformidad por parte del personal encuestado hacia el entorno laboral donde trasciende a perjudicar su nivel de productividad. (Becerra & Durán, 2018)

Refiriendo a, Álvaro Monterrosa Castro, Raúl Dávila Ruiz, Alexa Mejía Mantilla, Jorge Contreras Saldarriaga, María Mercado Lara, Chabeli Flores Monterrosa (2020) “Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos” La investigación se realizó por medio de un estudio transversal a través de un formulario virtual con preguntas respecto al COVID-19, donde se pretendía encontrar problemas psicosomáticos sirviendo este como la Escala para el Trastorno de Ansiedad Generalizada, los médicos se clasificaron por municipio, se distribuyeron las variables de la siguiente manera: Regresión logística entre el ente territorial

(independiente) con los síntomas de ansiedad, estrés laboral y miedo al COVID-19 (dependiente). Participaron 531 médicos generales con edad promedio de 30 años, un tercio presentó estrés laboral leve, mientras que un 6% presentó estrés laboral alto o severo, los síntomas de ansiedad se identificaron en el 72,9% más entre quienes laboran en las capitales. (Castro, y otros, 2020)

A nivel Regional

Refiriendo a Alberto Perales, Héctor Chue, Alberto Padilla, Lorenzo Barahona (2011) “Estrés, Ansiedad y Depresión en Magistrados de Lima, Perú” El estudio fue transversal y descriptivo. De una población de 1137 magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público del Distrito Jurisdiccional de Lima, se tomó una muestra de 287 magistrados, 138 fiscales y 149 jueces, se realizó un Cuestionario compuesto por cuatro elementos para establecer los niveles de estrés general y laboral, ansiedad, depresión. El estrés general perjudica a un 18,5% de los magistrados, el estrés laboral en un 33,7%, la ansiedad estuvo en 12,5 % y la depresión en 15,0%. Un porcentaje significativo de los magistrados del Distrito Judicial de Lima, muestran altos niveles de ansiedad, depresión y estrés. Es por ello que recomendaron la realización de programas que intervengan en asuntos como lo son la ansiedad, estrés y depresión. (Perales, Chue, Padilla, & Barahona, 2011)

Citando a, Darling Celeste Arcia Santamaría; Patricia Fidelina Leiva Bravo; María José Prado García. (2016) “Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016” Su diseño metodológico se realizó desde un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, se usaron instrumentos específicos como el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, la Escala de Hamilton para la Ansiedad y la Escala Gráfica para el desempeño laboral retomada de Chiavenato, la investigación tiene un diseño no experimental, no se manipularon las variables, se basó en la observación del comportamiento de las mismas. Tiene un alcance descriptivo y correlacional,

procura describir las diferentes características de las variables de estudio y determinar el nivel de correlación estadística entre el estrés, la ansiedad y el desempeño laboral. La población es de 42 empleados de la empresa Manufacturera de Productos Plásticos de Nicaragua, la muestra esta conformada de 40 trabajadores, 8 de Administración, 23 de Producción y 9 de Bodega, donde el tipo de muestreo es no probabilístico dirigido. Se observo que los trabajadores realizan su trabajo de manera adecuada, lo que quiere decir que su nivel de ansiedad es leve, pero existen ciertos trabajadores que tienen niveles de ansiedad moderados y graves, en donde las estrategias de afrontamiento están siendo escasas. En cuanto a la relación del desempeño laboral se evidencia que los empleados del área administrativa presentan menos niveles de ansiedad, lo que les logra tener un mejor nivel de desempeño laboral. Por otro lado, el personal de las áreas de producción y bodega tienen altos niveles de ansiedad, los cuales generan menos rendimiento en el desempeño laboral. (Santamaría, Bravo, & García, 2016)

Citando a Ivana Ivandic, Kaloyan Kamenov, Diego Rojas, Gloria Cerón, Dennis Nowak, Carla Sabariego (2017) “Determinantes del Desempeño Laboral en Trabajadores Con Depresión y Ansiedad: Un Estudio Transversal” Realización de un análisis de datos secundarios. En el estudio la ansiedad o depresión se evaluó mediante el Cuestionario de comorbilidad autoadministrado (SCQ) , se realizó una regresión logística binaria jerárquica, como la muestra fue pequeña, los grupos leves y moderados se unieron y se compararon con el grupo con dificultades graves. En los análisis se incluyeron por sexo, edad, educación y estado civil y nivel de capacidad. La mayoría de los hombres tenían ansiedad un 41,1%. Aquellos aspectos que se dificultan del transporte y el lugar de trabajo, como también en el uso de la asistencia personal, son determinante del desempeño laboral para aquellos trabajadores con ansiedad o depresión. Los resultados disienten cuando se tiene este nivel de discapacidad, lo que quiere decir que lo que

dificulta al transporte y lugar de trabajo son aquellas personas con discapacidad leve y moderada. Mientras, en la vivienda y el lugar de trabajo, la dificultad se da por la discapacidad severa. (Ivandic, Kamen, Rojas, Cerón, & Nowak, 2017) (Chile)

A juicio de, Quinatoa Ocampo Diana Carolina (2019) “ Ansiedad y su relación con el rendimiento laboral en grupos élite de la policía nacional del Ecuador, en la ciudad de Guayaquil, durante el año 2018” En su estudio establecen referencias analíticas e inductivas con respecto a los trastornos de ansiedad que se generan y como afectan al desempeño laboral. Su enfoque es de tipo cuantitativo, empleado en herramientas analíticas numéricas en la aplicación del test de ISRA para interpretar el problema estudiado. Así mismo, se postula una medición del nivel de ansiedad previo y posterior a la aplicación de la propuesta educacional y así poder atribuir a la disminución de los niveles de ansiedad de los trabajadores por medio de patrones empresariales, con el fin de aportar y obtener mejores resultados. Se observó que el nivel presentado en la población del personal del Grupo Elite de la Policía Nacional, un 10% presentó un grado de ansiedad mínima y que el 90% restante presentó ansiedad entre moderada y severa, es por ello que se llegó a la conclusión de que la ansiedad en el grupo afecta al rendimiento del personal y laboral. Es por ello, que se dieron ciertas estrategias para manejar y controlar aquellos síntomas que detonan la ansiedad, con el fin de calmar y dar claridad a los trabajadores que experimentan estas situaciones recurrentemente. (Carolina, 2019)

Citando a, Apunte Navarrete Erika Estefania, (2020) “ La ansiedad y su influencia en el clima laboral de los trabajadores de la ep-emapa- a de Ambato” En su estudio se realizó una investigación cuali.cuantitativa, de campo y correlacional, en donde el enfoque cuantitativo se analizaron datos en base a cuestionamientos que incorporaran esa confianza en la medición numérica, conteo y uso de estadística, estudio en el que se consideró indicadores porcentuales de

las dimensiones de los reactivos. Por otra parte, en el enfoque cualitativo identifiqué la naturaleza profunda de las realidades de un sistema de relaciones. También se aplicó dos reactivos psicológicos, la Escala de Ansiedad Manifiesta de Adultos (AMAS) y la Escala de Clima Laboral CL-SPC. Como resultado se identificó un bajo nivel de ansiedad y un clima laboral desfavorable en más de la tercera parte en los resultados, y en menos de la tercera parte se considera un nivel medio o favorable. Se menciona que no existió correlación entre estas variables y se estructuraron talleres de manejo de la ansiedad para los trabajos de la entidad pública estudiada. (Estefania, 2020)

A juicio de, Amaguaya Palmay Jhonatan Javier (2021) ‘‘Adaptabilidad laboral y ansiedad en personal administrativo. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. Chambo, 2021’’. Su investigación se realizó desde un enfoque cuantitativo y tipo de campo, por medio de técnicas estadísticas, indagación de variables mediante instrumentos psicométricos, aplicados en el lugar de trabajo del personal administrativo de GAD de Chambo. En cuanto a los resultados obtenidos por medio de este estudio, se evidencio que el 68% del personal administrativo presenta un nivel medio de adaptabilidad, el 18% refleja un alto nivel y el 14% un nivel bajo, en los factores cognitivos, conductual y emocional. En la ansiedad laboral el 32% es de nivel leve y un 8% moderas, en los factores cognitivos, fisiológico y conductual. (Javier, 2021)

Citando a, Swany Elizabeth (2021) ‘‘Estudio de caso sobre ansiedad y depresión en los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil’’ La investigación se realizó desde un enfoque cualitativo descriptivo, la población a estudiar fueron todos los trabajadores de la empresa, enfocados principalmente a aquellos que tiene mayor demanda laboral. La muestra se conformó de 25 trabajadores, 8 de género masculino y 17 de género femenino, los instrumentos en la

recolección de la información se basaron en historias clínicas y entrevistas individuales. El estudio muestra semejanzas con varios casos analizados por diferentes autores, se observó una alta interrelación entre la ansiedad, la depresión y los altos niveles de estrés laboral, así mismo, se propuso realizar estudios más a fondo y brindar apoyo a los trabajadores afectados. (Elizabeth, 2021)

Refiriendo a, Gamarra Marin; Frank Edward (2021) ‘‘Niveles de estrés laboral y ansiedad en el personal administrativo del Hospital Es Salud III, Chimbote, 2021’’ El tipo de investigación que se llevó acabo en este estudio fue de enfoque cuantitativo descriptivo, basado en valores numéricos y descripción de las variables de estudio y el nivel de ellas. Se tomaron los datos a través de dos cuestionarios de preguntas cerradas. Al final se evidencio altos niveles de estrés y ansiedad laboral grave, donde se observan principalmente en factores de sobrecarga laboral, desgaste emocional y exposición a contagiarse de alguna enfermedad, es por ello, que se sugiere implementar un programa de apoyo en el ámbito psicológico para los administrativos del Hospital Es Salud III, en Chimbote. (Marin & Edward, 2021)

Marco Normativo

Una de cada cuatro personas ha sufrido algún trastorno mental en su vida. En Colombia según el último estudio Nacional de Salud Mental, los trastornos que tienen mayor proporción son los de la ansiedad, los cuales alcanzan el 19,3%

En Colombia, el 21 de enero de 2013 se aprobó la ley 1616, en la cual hace referencia a tener derecho a una salud mental digna y que se faciliten los servicios de salud dando la atención adecuada. Así mismo, también ofrece actividades de prevención a niños y adolescentes, esto para

disminuir las tasas de suicidio que se presentan generalmente entre la edad de 15 y 17 años de edad. (El Hospital , 2013)

Desde el año 2013, los reportes de las administradoras de riesgos laborales y las entidades promotoras de la salud, han reportado que ha habido más aumento en los casos de ansiedad y depresión, llegando a ocupar el tercer lugar entre los más reportados y siendo unos de los mas causados que pueden llegar a afectar el desempeño laboral de los trabajadores en Colombia. Lo que mayormente ha generado estos trastornos a las personas que hacen parte del entorno laboral son las cargas de trabajo excesivo, falta de claridad de las funciones a desempeñar, falta de participación de toma de decisiones, inseguridad sobre el futuro laboral, acoso psicológico y sexual, críticas que pueden generar frustración, sentimientos de temor, falta de oportunidades para explotar sus propios conocimientos, habilidades y destrezas. (MinSalud, 2017)

Los aspectos más importantes que incluye la Ley son: Adecuación de servicios en el marco del Pla Obligatorio de Salud, el enfoque presencial de niños y adolescentes, implementación de acciones para evitar conductas de acoso, discriminación, violencia y conducta suicida, fortalecimiento de salud mental y creación de una instancia especializada a nivel nacional denominada Consejo Nacional de Salud Mental. (El Hospital , 2013)

“ En materia de protección y seguridad social es necesario remitirse a la Ley 100 de 1993, a través de la cual se crea el sistema de seguridad social integral, concordante con la Ley 797 de 2003, que reformó algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993, adopta disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especial; así mismo y en lo atinente a Seguridad y Salud en el Trabajo ” (Mintrabajo, s.f.)

Se busca preservar, conservar y mejorar la salud física o mental de los trabajadores del sector público y privado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, estas son obligaciones que

los empleadores deben cumplir, elaborar y ejecutar programas para estrategias de la salud mental y prevención de los problemas o trastornos mentales que les puedan ofrecer a sus trabajadores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable. (Resolución 0312 de 2019, Artículo 16) (Ministerio del trabajo, 2020)

Marco Teórico

El presente trabajo se enfoca en el desarrollo económico, donde el crecimiento económico hace parte del desarrollo y que es sólo un elemento. En este se observa una perspectiva más integral, que no solo toma en cuenta lo económico, sino también humana, esto sin dejar a parte el aspecto ambiental sustentable. La visión del desarrollo es vista de manera más amplia e integra variables cuantitativas y cualitativas. (Gómez & Nava, 2018)

De modo que, se debe tener en cuenta el desarrollo personal, que también puede llegar a ser un efecto o un beneficio en el desarrollo económico. Por lo tanto, es muy importante analizar dos variables, la productividad laboral y la salud mental (ansiedad), que entre ellas se compatibilizan.

La productividad laboral es el valor de los bienes o servicios que se producen en un periodo de tiempo determinado y está dividido por horas de trabajo utilizadas para producirlos u ofrecerlos. La productividad mide la producción por hora trabajada o por persona empleada, así mismo mide

la eficiencia del trabajador lo que quiere decir que se observa el rendimiento que tiene un trabajador (Cortés, 21).

Para Robbins (2004) la productividad se da cuando se logran las metas transfiriendo los insumos a la producción al menor costo. Para observar la productividad de los empleados se puede tener en cuenta el indicador de los ingresos, el cual representa la cantidad de resultado que cada empleado puede generar; cuando un trabajador es más eficaz las ventas son mayores, lo que quiere decir que aumentarían los ingresos por empleado. (Gonzalez, 2012)

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2003), un factor influyente es la cultura organizacional donde afirman que los trabajadores dependen de esta, allí es donde se refleja la motivación, los comportamientos apropiados, sus relaciones internas, sus valores; dicho de otro modo, permite que quienes trabajan en ella compartan ideas, sentimientos u opiniones. Además, cuando el ambiente laboral es positivo, amoroso, fomenta la productividad, así es menos probable que se entorpezca el compromiso asumido por el personal. (Gonzalez, 2012)

La salud mental (ansiedad) es un sentimiento de miedo, de preocupación, de nervios excesivos, es una preocupación constante e incontrolable, excesiva sobre gran cantidad de acontecimientos o actividades ya sea en el ámbito laboral, escolar o familiar. El trastorno de ansiedad tiende a ser fluctuante y crónico, es como un círculo vicioso, tiene fases de mejoría y empeoramiento, viene con dificultad para concentrarse, tensión muscular, fatiga, dificultad para conciliar el sueño o sensación de cansancio al despertar. Otros síntomas que se relacionan con este trastorno son mareos, temblores, palpitaciones, respiración acelerada, unas veces diarrea o muchas ganas de orinar, problemas sexuales, constantes dolores de cabeza, sudoración, dolor abdominal, sensación de adormecimiento en el cuerpo, sensación de hormigueo, entre otros. (1decada4, 2016)

Así mismo, la ansiedad puede conllevar a la depresión o viceversa llegando a poner a una persona en una situación de estrés extremo que puede llegar a refugiarse en el alcohol o alguna sustancia psicoactiva, también a perder las esperanzas en cuanto a obtener alguna solución para esto, llevando así a muchas personas a tener pensamientos de suicidio o peor aún llegar al momento de llevar a cabo este desagradable acto.

Es por ello, que la ansiedad no solo genera diversos problemas físicos, sino que también provocan daños en la salud mental tanto así que llega a reducir la productividad laboral de las personas, su energía, su concentración, su agilidad y se les hace más difícil realizar las actividades asignadas. Los problemas laborales también forman parte del día a día y en muchas ocasiones terminan por perjudicar la estabilidad emocional y física de las personas, a causa de que la ansiedad o el estrés es minimizado hace que se agrave aún más dicho tema, ya que, al no prestarle la suficiente atención a la sintomatología y al no recibir la atención adecuada merman la calidad de vida de la persona generando sentimientos desagradables y síntomas somáticos de tensión. (Salud digital fundación Carlos Slim, s.f.)

Investigaciones científicas y estudios del tema, consideran que la ansiedad es un mecanismo biológico de defensa frente a una situación de peligro, la persona desarrolla esa capacidad de protección y preservación. Sin embargo, cuando la ansiedad es más fuerte, cuando sobrepasa la normalidad, cuando se intensifica y aumenta con mayor facilidad en momentos en los que no hay ningún peligro, puede convertirse en un estado patológico que afecta la vida de la persona tanto físicamente, emocionalmente y funcionalmente. (Simeon, 2020)

En los trabajadores el problema que más se produce es la falta de concentración, puesto que la ansiedad acaba por bloquearlos y limita notablemente sus capacidades, esto llega a provocarles inquietud emocional, irritabilidad, mucha inseguridad, problemas para descansar y

también dolores musculares. En ciertos casos la ansiedad a llegado a generar en personas también un aumento de accidentes laborales, y al tiempo se genera un miedo por perder su trabajo, la angustia en estos casos puede ser mayor. Por otra parte, en diversas ocasiones las propias empresas causan esa ansiedad debido a presiones, amenazas, exceso de tareas y también un mal ambiente laboral, causando un bajo rendimiento laboral (Roberto, 2017)

Según Sigmund Freud en su teoría del enfoque Psicodinámico la ansiedad surge del conflicto mental, es una “transformación tóxica” con el Ello que necesita determinadas cosas y que no puede ser capaz de alcanzarlas ni de satisfacerlas, también de aquellos miedos injustificados o traumas enquistados. Freud fue uno de los pioneros en explorar los fenómenos inconscientes de la mente humana, desde muy temprano percibió que si había una condición que afectaba en exceso al ser humano, era la ansiedad. (Sabater, La mente es maravillosa, 2022)

El expresa que la ansiedad es parte importante de su teoría de la personalidad al afirmar que es fundamental en la génesis de la conducta neurótica y psicótica. Freud propuso tres tipos de ansiedad: la primera, la ansiedad realista que surge como reacción a un hecho concreto, objetivo y real, donde aparecen miedo en nosotros por un momento determinado, para animarnos a huir de lo que hace daño, de lo que atenta contra nosotros. La segunda, la ansiedad neurótica que surge a partir de anticiparse a los hechos o circunstancias, pensamientos e ideas que solo existen en nuestra mente en donde aparece el miedo y se despliega una diversidad de síntomas como el nerviosismo, necesidad de huida, descontrol, entre otros. La tercera y última, la ansiedad moral que se da por medio de ese mundo social interno que todos tenemos en donde se orquestan nuestros “debería”, ese miedo o vergüenza al fracaso, al desamor, desprestigio, soledad, entre otros. (Sabater, La mente es maravillosa, 2022)

Lang (1971) propone la teoría tridimensional de la ansiedad, donde da a conocer tres clases de ansiedad: cognitivas, fisiológicas y conductuales. El nivel cognitivo, en el se refiere a los pensamientos y sentimientos que surgen durante los estados ansiosos; los temores, inseguridades, preocupaciones, dificultad para concentrarse, inconvenientes para tomar decisiones, pensamientos negativos. El nivel fisiológico, se da por un incremento de actividad en el sistema nervioso simpático, esta actividad puede provocar; palpitaciones, taquicardia, dificultad para respirar, tensión muscular, sudoración, dolor de cabeza, sensación de mareo, sequedad de la boca, opresión o molestias en el estómago, escalofríos, etc. Por último, el nivel conductual, en el hace parte los síntomas tales como: temblores, paralización, tartamudeo o dificultad para hablar, gesticulación, movimientos repetitivos de alguna parte del cuerpo, llorar con facilidad, entre otros. (Santamaría, Bravo, & García, 2016)

Una teoría que se puede tener en cuenta para ambas variables (ansiedad y productividad) es la teoría de economía conductual, en ella se estudia esos movimientos económicos a través de la conducta real de ser humano (razón + las emociones) , esta hace relación con la psicología analizando el comportamiento de la persona, se basa en el supuesto de que las personas no siempre deciden lo que es mejor para ellas, sino que con frecuencia sus miedos e impulsos les hacen tomar decisiones que les puede llegar a perjudicar sus vidas. Los economistas conductuales modernos combinan la psicología para explicar cómo los incentivos económicos y las motivaciones pueden cambiar a menudo de manera fundamental. (BBVA, s.f.)

La psicología y la economía tienen relación entre sí, sin una, la otra no podría servir. Puesto que, sin la económica, la psicología carece de estructura analítica y de propósito, sobre todo a la hora de describir las decisiones diarias. Sin la psicología, a la economía le faltaría la consistencia externa e intuitiva. Por otro parte, juntas ambas disciplinas permiten comprender qué y como

piensan, eligen y deciden las personas de una manera que ninguna disciplina ha llegado a conseguir explicarse por si sola. (BBVA, s.f.)

METODOLOGÍA

En la presente investigación para cumplir con el objetivo de analizar los efectos de la salud mental (ansiedad) sobre la productividad en el trabajo en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona, se llevará a cabo el método inductivo con un enfoque cuantitativo de manera descriptiva haciendo uso de fuentes primarias y secundarias, a manera que se recopile información cuantificable que sea utilizada en el análisis estadístico de la muestra de la población.

La presente investigación estará dividida en tres fases, en la primera fase, se realizará una encuesta para determinar la información con el fin de saber en qué grado de ansiedad se encuentran los trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona, en la segunda fase se tomarán datos de la encuesta para estimar la productividad laboral y en la tercera fase se asociarán las dos variables anteriormente mencionadas, haciendo una correlación del grado de ansiedad y la productividad laboral de los trabajadores de la Facultad de

Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona, agrupándolos en dos grupos, los que tienen ansiedad y los que no presentan ansiedad y como esto perjudica a su productividad laboral.

Se estimo una población de 75 personas entre administrativos y docentes adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona Norte de Santander. Donde se sacó la muestra de la siguiente formula con sus respectivos datos:

N=75

Z= 1,96

e= 10%

p=90%

q=10%

Formula

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * P * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * P * q}$$

n= 36

Para determinar el grado de ansiedad en los trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona, se tuvo en cuenta la Escala de Ansiedad de Hamilton (ver anexo 1), donde se mide la severidad de los síntomas de la ansiedad, se aplicaron 13 variables con una calificación de 0 a 4 puntos con categorías de: ausente, leve, moderado, grave, muy grave/incapacitante. El total de puntajes se divide entre 3; si el punteo es de 0 a 17 muestra ansiedad leve, si es entre 18 a 24 puntos muestra ansiedad morada y si es de 25 a 30 puntos muestra ansiedad severa. (Sabater, La mente es maravillosa, 2022).

Para estimar el nivel de productividad laboral se tomó como base un formulario que se aplicó en la tesis “Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez en el año 2017” (ver anexo 2), donde se tomaron 20 variables con una calificación de 1 a 5 con categorías de: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. El total de puntajes se divide entre 5; de 0 a 20 muestra un mal rendimiento, entre 20 y 40 muestra menor rendimiento del esperado, entre 40 y 60 muestra un rendimiento esperado, entre 60 y 80 muestra un buen rendimiento y entre 80 y 100 muestra máximo rendimiento. (Isabel, 2017)

RESULTADOS:

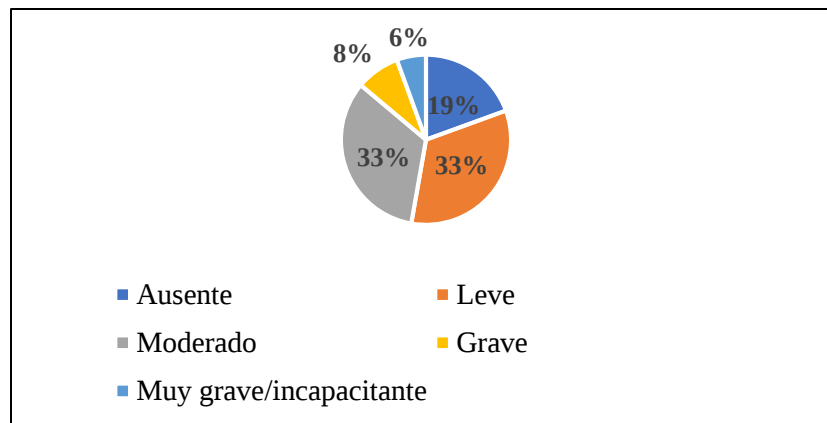
Grado de ansiedad de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona

Tabla 1. Estado de ánimo ansioso: preocupaciones, anticipación de lo peor, aprensión (anticipación temerosa), irritabilidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Ausente	7	19%
Leve	12	33%
Moderado	12	33%
Grave	3	8%
Muy grave/incapacitante	2	6%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento.

Grafica 1. Estado de ánimo ansioso



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 7 que corresponden al 19% no presentan un estado de ánimo ansioso, 12 que representan el 33% presentan un estado de ánimo ansioso leve, 12 que representan el 33% presentan un estado de ánimo ansioso moderado, 3 de ellos que representan el 8% presentan un estado de ánimo ansioso grave y 2 de ellos que representan el 6% presentan un estado de ánimo ansioso muy grave o incapacitante.

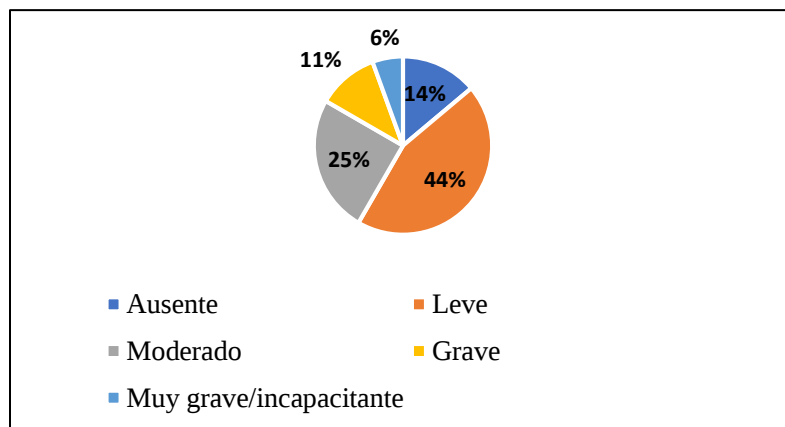
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores presentan un estado ansioso en el que se encuentran preocupaciones, anticipación de lo peor, tienen aprensión (anticipación temerosa), irritabilidad de manera leve y otra parte de ellos de manera moderada.

Tabla 2. Tensión

Respuestas	Frecuenci	Porcentaje
Ausente	5	14%
Leve	16	44%
Moderado	9	25%
Grave	4	11%
Muy grave/incapacitante	2	6%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 2. Tensión



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento.

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 5 que representan el 14% no presentan tensión, 16 que representan el 44% presentan tensión leve, 9 que representa el 25% presentan tensión moderada, 4 de ellos que representan el 11% presentan tensión grave y 2 de ellos que representan el 6% presentan tensión muy grave o incapacitan

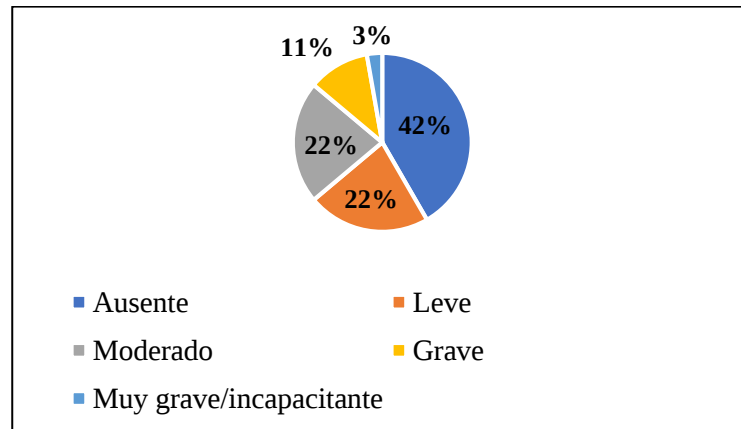
Quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores presentan sensación de tensión, imposibilidad para relajarse, reacciones con sobre saltos, temblores y sensación de inquietud de manera leve y otra parte de ellos la presentan de manera moderada.

Tabla 3. Temores

Respuestas	Frecuenci	Porcentaje
Ausente	15	42%
Leve	8	22%
Moderado	8	22%
Grave	4	11%
Muy grave/incapacitante	1	3%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 3. temores



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 15 que corresponden al 42% no presentan ningún temor, 8 que corresponden al 22% presentan temor leve, 8 que corresponden al 22% presentan temor moderado, 4 de ellos que corresponden al 11% presentan temor grave y 1 de ellos que corresponde al 3% presenta temor muy grave o incapacitante.

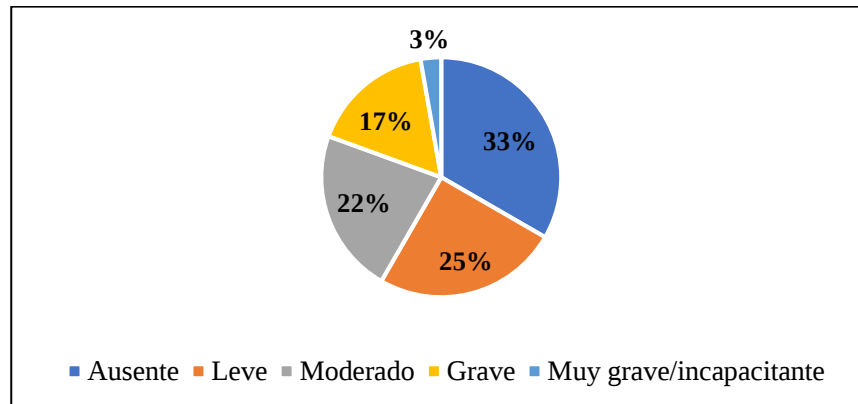
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores no presentan temores ya sea a lo desconocido, a la oscuridad, a quedarse solos, a los animales grandes, al tráfico o a las multitudes.

Tabla 4. Insomnio

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Ausente	12	33%
Leve	9	25%
Moderado	8	22%
Grave	6	17%
Muy grave/incapacitante	1	3%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 4 Insomnio



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 12 que corresponden al 33% no presentan insomnio, 9 que representan el 25% presentan insomnio leve, 8 que representan el 22% presentan insomnio moderado, 6 de ellos que representan el 17% presentan insomnio grave y 1 de ellos que representa el 3% presenta insomnio muy grave o incapacitante

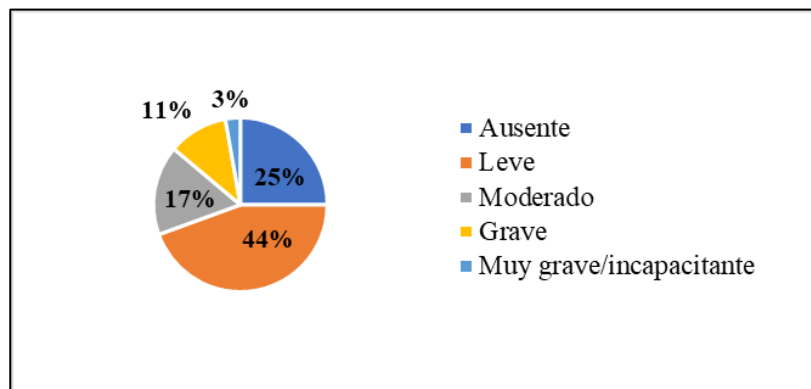
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores no presenta dificultad para dormirse, ni sueños interrumpidos e insatisfactorios, ni cansancio al despertar, y otra parte de ellos los presentan de manera leve.

Tabla 5. Intelectual, Cognitivo

Respuestas	Frecuenci	Porcentaje
Ausente	9	25%
Leve	16	44%
Moderado	6	17%
Grave	4	11%
Muy grave/incapacitante	1	3%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 5. Intelectual, cognitivo



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 9 que corresponden al 25% no presenta dificultad intelectual-cognitiva, 16 que representan el 44% presentan dificultad intelectual-cognitiva leve, 6 que representan el 17% presentan dificultad intelectual-cognitiva moderada, 4 de ellos que representan el 11% presentan dificultad intelectual-cognitiva grave y 1 de ellos que representa el 3% presenta dificultad intelectual-cognitiva muy grave o incapacitante

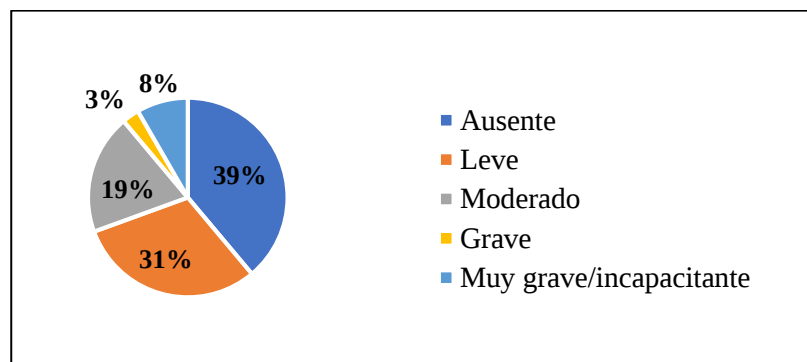
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores presentan dificultad para concentrarse de manera leve y otra parte de ellos no presenta esta dificultad.

Tabla 6. Estado de ánimo deprimido

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Ausente	14	39%
Leve	11	31%
Moderado	7	19%
Grave	1	3%
Muy grave/incapacitante	3	8%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 6. Estado de ánimo deprimido



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 14 que corresponden al 39% no presentan un estado de ánimo deprimido, 11 que representan el 31% presentan un estado de ánimo deprimido leve, 7 que representan el 19% presentan un estado de ánimo deprimido moderado, 1 de ellos que representa el 3% presenta un estado de ánimo deprimido grave y 3 de ellos que representan el 8% presentan de un estado de ánimo deprimido muy grave o incapacitante

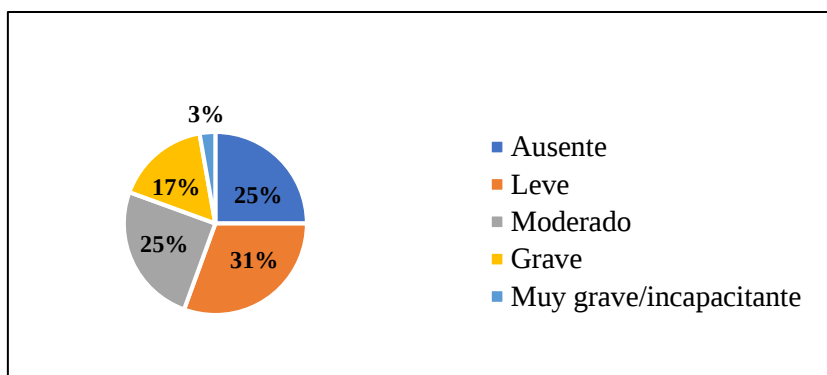
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores no presentan un estado deprimido, no han perdido el interés por las cosas, no se encuentran insatisfactorios en las diversiones, no tienen cambios de humor durante el día y otra parte de ellos lo presenta levemente.

Tabla 7. Síntomas somáticos generales (musculares)

Respuestas	Frecuenci	Porcentaje
Ausente	9	25%
Leve	11	31%
Moderado	9	25%
Grave	6	17%
Muy grave/incapacitante	1	3%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 7. Síntomas somáticos generales (musculares)



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 9 que corresponden al 25% no presentan síntomas somáticos generales (musculares), 11 que corresponden al 31% presentan síntomas somáticos generales (musculares) leves, 9 que corresponden al 25% presentan síntomas somáticos generales (musculares) moderados, 6 de ellos que corresponden al 17% presentan síntomas somáticos generales (musculares) graves y 1 de ellos que corresponde al 3% presenta síntomas somáticos generales (musculares) muy graves o incapacitantes.

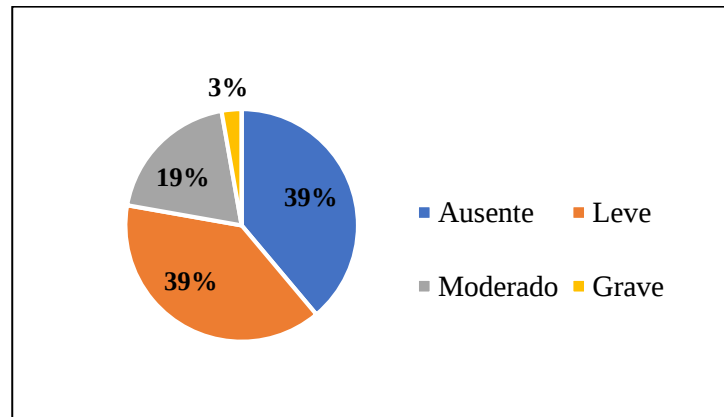
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores presentan síntomas somáticos generales musculares (dolores, molestias musculares, rigidez muscular, contracciones musculares, crujir de dientes, voz temblorosa) de manera leve y otra parte de ellos de manera moderada.

Tabla 8. Síntomas somáticos generales (sensoriales)

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Ausente	14	39%
Leve	14	39%
Moderado	7	19%
Grave	1	3%
grave/incapacitante	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 8. Sistemas somáticos generales (sensoriales)



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 14 que corresponden al 39% no presentan síntomas somáticos generales (sensoriales), 14 que representan el 39% presentan síntomas somáticos generales (sensoriales) leves, 7 que representan el 19% presentan síntomas somáticos generales (sensoriales) moderados, 1 de ellos que representa el 3% presenta síntomas somáticos generales (sensoriales) graves.

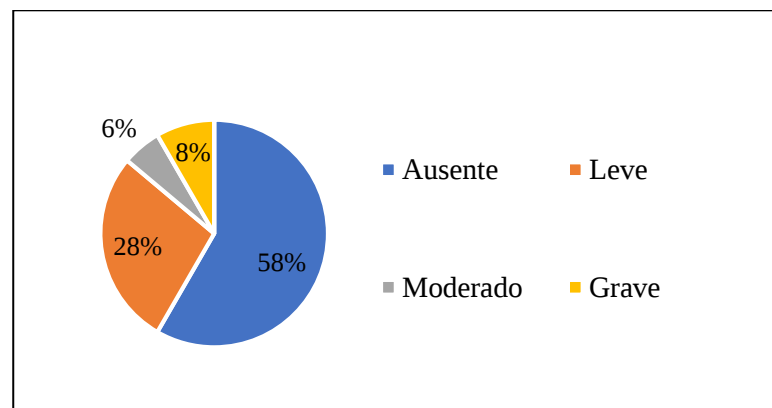
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores no presentan síntomas somáticos generales sensoriales, es decir, no presentan zumbidos de oídos, visión borrosa, sofocos y escalofríos, sensación de debilidad, sensación de hormigueo y otra parte de ellos presentan estos síntomas de manera leve.

Tabla 9. Síntomas cardiovasculares

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Ausente	21	58%
Leve	10	28%
Moderado	2	6%
Grave	3	8%
Muy grave/incapacitante	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 9. Síntomas cardiovasculares



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 21 que corresponden al 58% no presentan síntomas cardiovasculares, 10 que representan el 28% presentan síntomas cardiovasculares leves, 2 que representan el 6% presentan síntomas cardiovasculares moderados, 3 de ellos que representan el 8% presentan síntomas cardiovasculares graves.

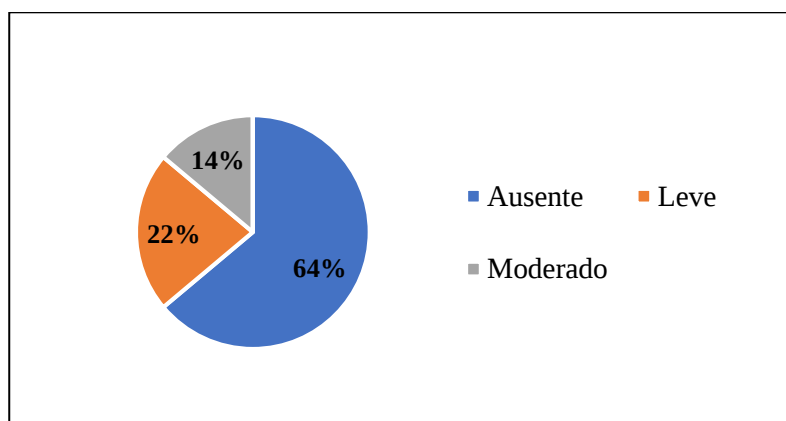
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores no presentan síntomas cardiovasculares (taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho, latidos vasculares, sensaciones de desmayo) y otra parte de ellos los presentan levemente.

Tabla 10. Síntomas respiratorios

Respuestas ▾	Frecuencia ▾	Porcentaj ▾
Ausente	23	64%
Leve	8	22%
Moderado	5	14%
Grave	0	0%
Muy grave/incapacitante	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 10. Síntomas respiratorios



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 23 que corresponden al 64% no presentan síntomas respiratorios, 8 que corresponden al 22% presentan síntomas respiratorios leves, 5 que corresponden al 14% presentan síntomas respiratorios moderados.

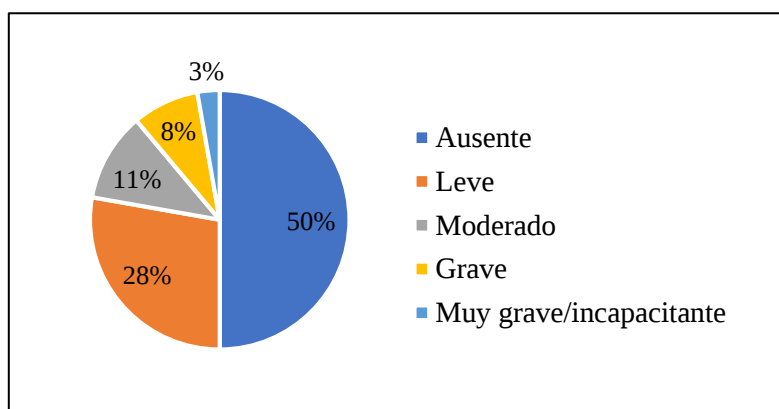
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores no presentan síntomas respiratorios (opresión o constricción en el pecho, sensación de ahogo, suspiros) y otra parte de ellos los presentan de manera leve.

Tabla 11. Síntomas gastrointestinales

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Ausente	18	50%
Leve	10	28%
Moderado	4	11%
Grave	3	8%
Muy grave/incapacitante	1	3%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 11. Síntomas gastrointestinales



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 18 que corresponden al 50% no presentan síntomas gastrointestinales, 10 que representan el 28% presentan síntomas gastrointestinales leves, 4 que representan el 11% presentan síntomas gastrointestinales moderados, 3 de ellos que representan el 8% presentan síntomas gastrointestinales graves y 1 de ellos que representa el 3% presenta síntomas gastrointestinales muy graves o incapacitantes.

Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores no presentan síntomas gastrointestinales (dificultad para tragar, gases, dolor antes y después de comer, sensación de ardor,

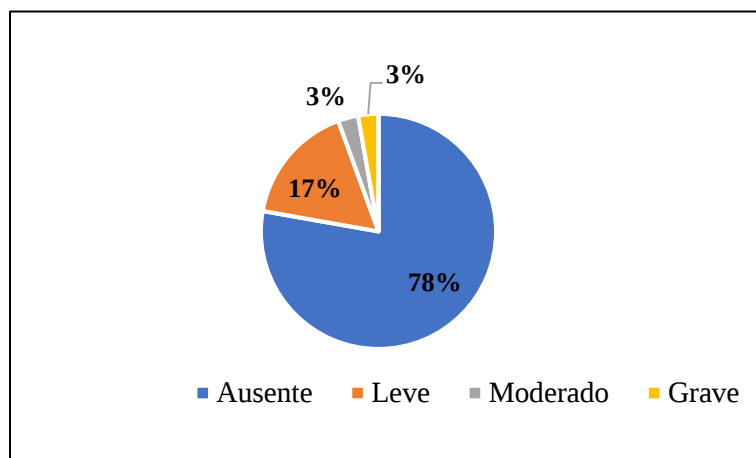
sensación de estómago lleno, sensación de estómago vacío, vómitos, digestión lenta, ruido intestinal, diarrea, pérdida de peso, estreñimiento), y otra parte de ellos los presentan levemente.

Tabla 12. Síntomas genitourinarios

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Ausente	28	78%
Leve	6	17%
Moderado	1	3%
Grave	1	3%
Muy grave/incapacitante	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 12. Síntomas genitourinarios



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 28 que corresponden al 78% no presentan síntomas genitourinarios, 6 que representan el 17% presentan síntomas genitourinarios leves, 1 que representa el 3% presenta síntomas genitourinarios moderados y 1 de ellos que representa el 3% presenta síntomas genitourinarios graves.

Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores no presentan síntomas genitourinarios (micción frecuente, micción urgente, amenorrea, menorragia, aparición de la

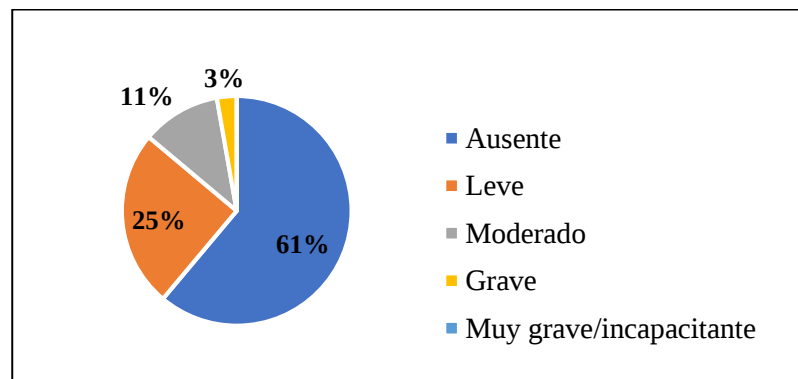
frigidez, eyaculación precoz, ausencia de erección, impotencia), y otra parte de ellos los presentan de manera leve.

Tabla 13. Síntomas autónomos

Respuestas ▼	Frecuencia ▼	Porcentaj ▼
Ausente	22	61%
Leve	9	25%
Moderado	4	11%
Grave	1	3%
Muy grave/incapacitante	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 13. Síntomas autónomos



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 22 que corresponden al 61% no presentan síntomas autónomos, 9 que representan el 25% presentan síntomas autónomos leves, 4 que representan el 11% presentan síntomas autónomos moderados, 1 de ellos que representa el 3% presenta síntomas autónomos graves.

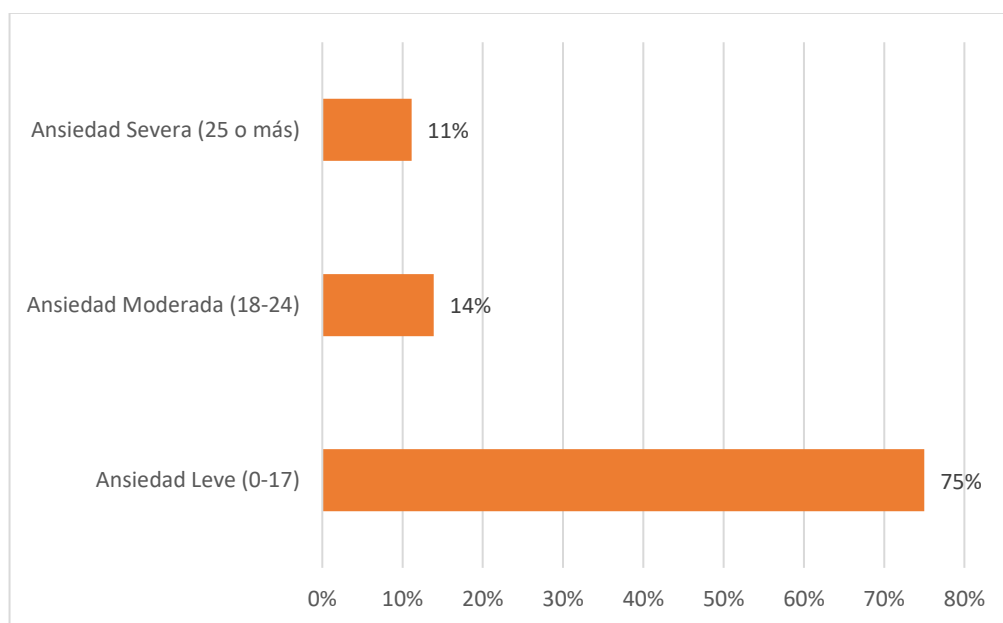
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores no presentan síntomas autónomos (boca seca, rubor, palidez, tendencia a sudar, vértigos, cefaleas de tensión, pelos de punta), y otra parte de ellos los presentan levemente

Tabla 14: Grado de ansiedad

	Frecuencia	Porcentaje
Ansiedad Leve (0-17)	27	75%
Ansiedad Moderada (18-24)	5	14%
Ansiedad Severa (25-30)	4	11%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Gráfico 14: Grado de ansiedad



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. Teniendo en cuenta los puntajes totales se evidencia que en el intervalo entre 0 y 17, 27 trabajadores que corresponden al 75% presentan ansiedad leve, el intervalo entre 18 y 24, 5 trabajadores que representan el 14% presentan ansiedad moderada y en el intervalo entre 25 y 30, 4 trabajadores que representan el 11% presentan ansiedad severa.

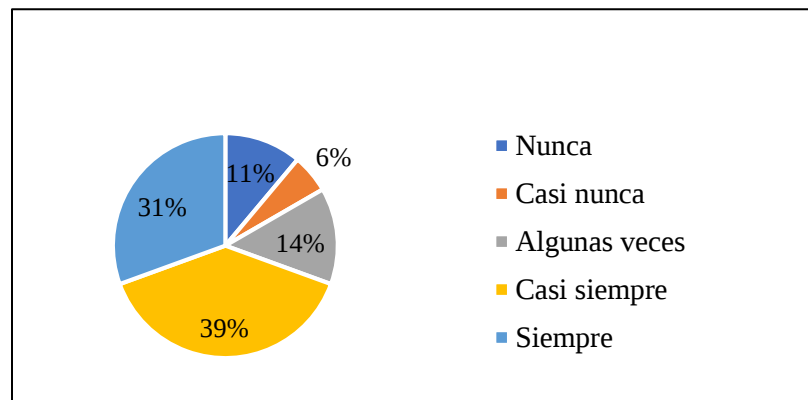
Productividad laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona

Tabla 15. Termina su trabajo oportunamente

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	11%
Casi nunca	2	6%
Algunas veces	5	14%
Casi siempre	14	39%
Siempre	11	31%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 15. Termina su trabajo oportunamente



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 4 que corresponden al 11% nunca terminan su trabajo oportunamente, 2 que representan el 6% casi nunca terminan su trabajo oportunamente, 5 que representan el 14% algunas veces terminan su trabajo oportunamente, 14 de ellos que representan el 39% casi siempre terminan su trabajo oportunamente y 11 de ellos que representan el 31% siempre terminan su trabajo oportunamente.

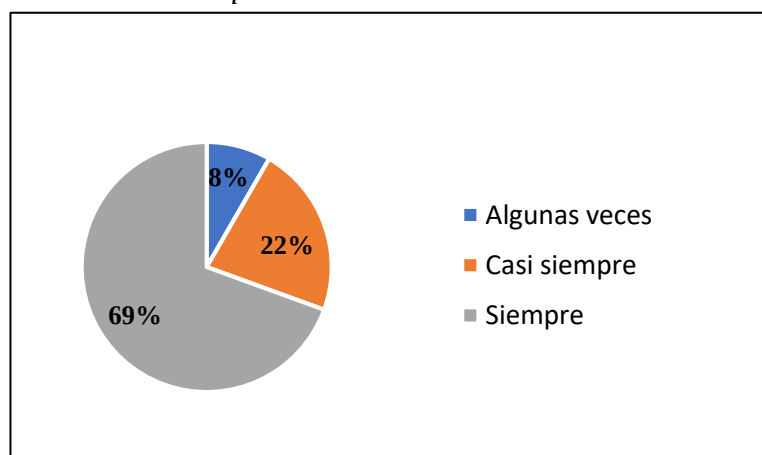
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores siempre terminan su trabajo oportunamente y otra parte de ellos casi siempre lo termina.

Tabla 16. Cumple con las tareas que se le encomienda

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	3	8%
Casi siempre	8	22%
Siempre	25	69%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 16. Cumple con las tareas que se le encomienda



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 3 que corresponden al 8% algunas veces cumplen con las tareas que se les encomiendan, 8 de ellos que corresponden al 22% casi siempre cumplen con las tareas que se les encomiendan y 25 de ellos que corresponden al 69% siempre cumplen con las tareas que se le encomiendan.

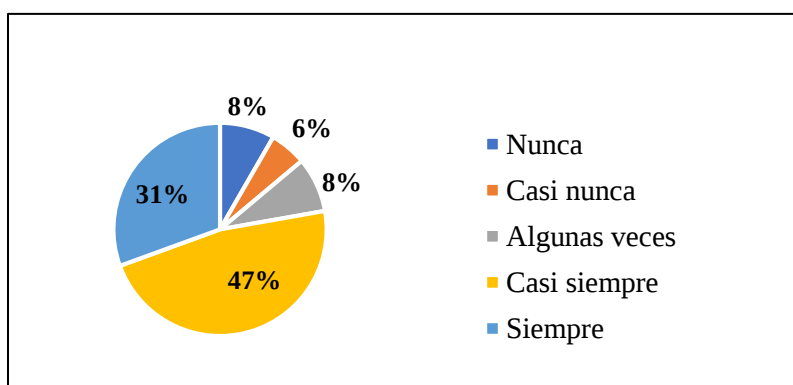
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores siempre cumplen con las tareas que se le encomiendan y otra parte de ellos casi siempre lo cumplen.

Tabla 17. Realiza un volumen adecuado de trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	8%
Casi nunca	2	6%
Algunas veces	3	8%
Casi siempre	17	47%
Siempre	11	31%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 17. Realización de volumen adecuado de trabajo.



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 3 que corresponden al 8% no realizan un volumen adecuado de trabajo, 2 que representan el 6% casi nunca realizan un volumen adecuado de trabajo, 3 que representan el 8% algunas veces

realizan un volumen de trabajo adecuado, 17 de ellos que representan el 47% casi siempre realizan un volumen adecuado de trabajo y 11 de ellos que representan el 31% siempre realizan un volumen adecuado de trabajo.

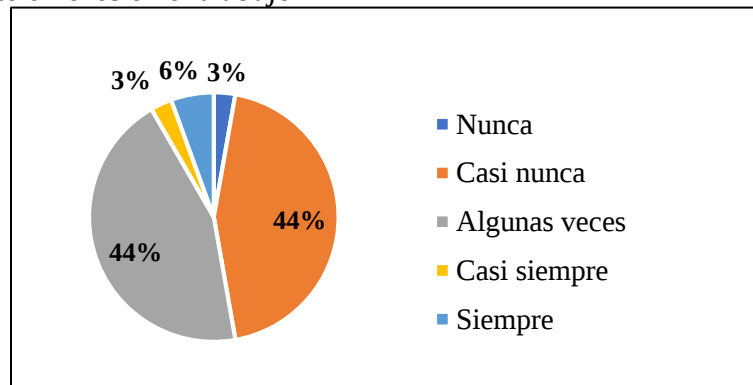
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores siempre realizan un volumen adecuado de trabajo y otra parte de ellos casi siempre lo realizan.

Tabla 18. Comete errores en el trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3%
Casi nunca	16	44%
Algunas veces	16	44%
Casi siempre	1	3%
Siempre	2	6%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 18. Comete errores en el trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 1 que corresponde al 3% nunca comete errores en el trabajo, 16 que representan el 44% casi nunca cometen errores en el trabajo, 16 que representan el 44% algunas veces cometen errores en el trabajo, 1 de ellos que representa el 3% casi siempre comete errores en el trabajo y 2 de ellos que representan el 6% siempre cometen errores en el trabajo.

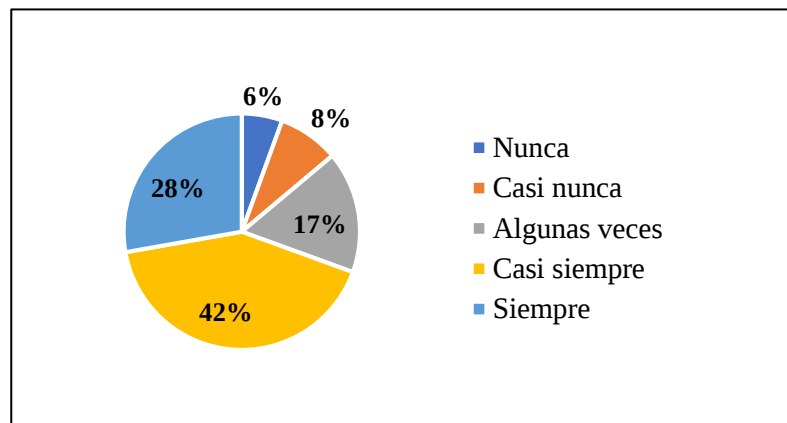
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores casi nunca cometen errores en el trabajo y otra parte de ellos algunas veces cometen errores en el trabajo.

Tabla 19. Hace uso racional de los recursos

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6%
Casi nunca	3	8%
Algunas veces	6	17%
Casi siempre	15	42%
Siempre	10	28%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 19. Hacen uso racional de los recursos



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 2 que corresponden al 6% nunca hacen uso racional de los recursos, 3 que representan el 8% casi nunca hacen uso racional de los recursos, 6 que representan el 17% algunas veces hacen uso racional de los recursos, 15 de ellos que representan el 42% casi siempre hacen uso racional de los recursos y 10 de ellos que representan el 28% siempre hacen uso racional de los recursos.

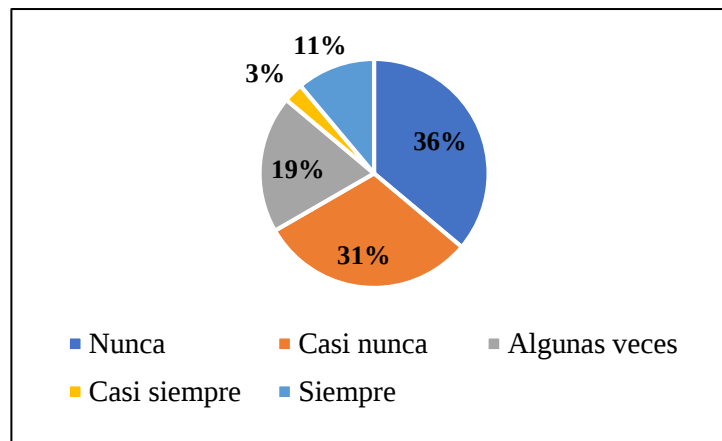
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores casi siempre hacen uso racional de los recursos y otra parte de ellos siempre lo hacen.

Tabla 20. Requiere de supervisión frecuente

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	36%
Casi nunca	11	31%
Algunas veces	7	19%
Casi siempre	1	3%
Siempre	4	11%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 20. Requieren supervisión frecuente



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 13 que corresponden al 36% nunca requieren de supervisión frecuente, 11 que corresponde al 31% casi nunca requieren de supervisión frecuente, 7 que corresponden al 19% algunas veces requieren de supervisión frecuente, 1 de ellos que corresponde al 3% casi siempre requiere de supervisión frecuente y 4 de ellos que corresponden al 11% siempre requieren supervisión frecuente.

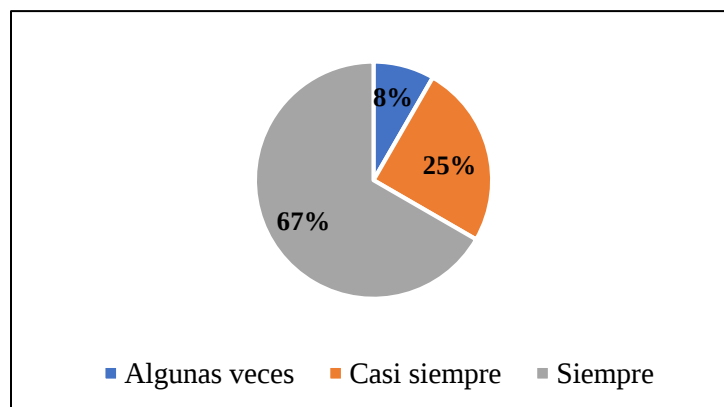
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores no requieren de supervisión frecuente y otra parte de ellos casi nunca la requieren.

Tabla 21. Se muestra profesional en el trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	3	8%
Casi siempre	9	25%
Siempre	24	67%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 21. Se muestra profesional el trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 3 que representan el 8% algunas veces se muestran profesionales en su trabajo, 9 de ellos que representan el 25% casi siempre se muestran profesionales en su trabajo y 24 de ellos que representan el 67% siempre se muestran profesionales en el trabajo.

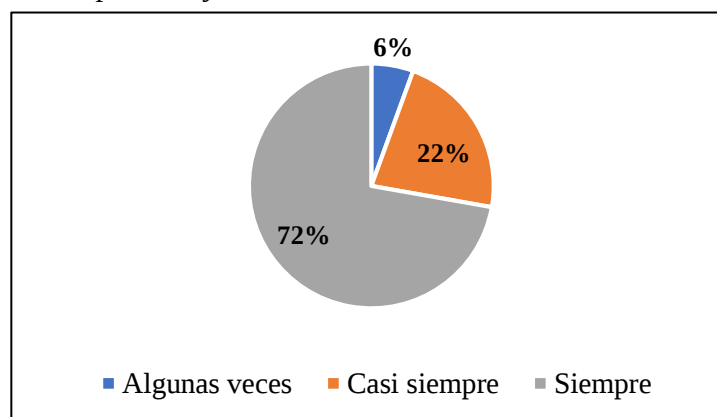
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores siempre se muestran profesionales en el trabajo y otra parte de ellos casi siempre lo hacen.

Tabla 22. Se muestra respetuoso y amable en el trato

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	2	6%
Casi siempre	8	22%
Siempre	26	72%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 22. Se muestra respetuoso y amable en el trato



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 2 que corresponden al 6% algunas veces se muestran respetuosos y amables en el trato, 8 de ellos que representan el 22% casi siempre se muestran respetuosos y amables en el trato y 26 de ellos que representan el 72% siempre se muestran respetuosos y amables en el trato.

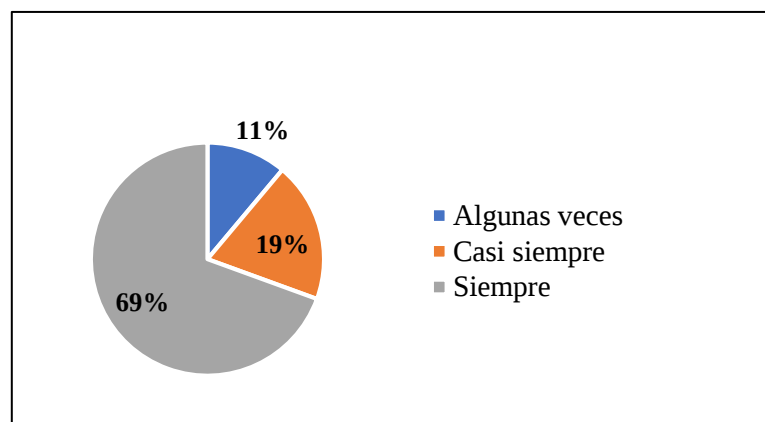
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores siempre se muestran respetuosos y amables en el trato y otra parte de ellos casi siempre.

Tabla 23. Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	4	11%
Casi siempre	7	19%
Siempre	25	69%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 23. Se muestra cortes con el personal y compañeros



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 4 que corresponden al 11% algunas veces se muestran cortés con el personal y sus compañeros, 7 de ellos que representan el 19% casi siempre se muestran cortés con el personal y sus compañeros y 25 de ellos que representan el 69% siempre se muestran cortés con el personal y sus compañeros.

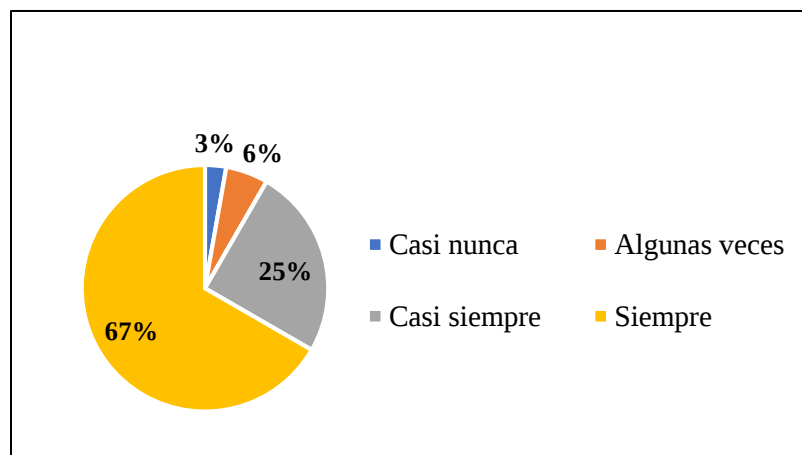
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores siempre se muestran cortés con el personal y sus compañeros.

Tabla 24. Brinda una adecuada orientación a sus compañeros

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	3%
Algunas veces	2	6%
Casi siempre	9	25%
Siempre	24	67%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 24. Brindan adecuada orientación a sus compañeros



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 1 que representa el 3% casi nunca brinda adecuada orientación a sus compañeros, 2 que representan el 6% algunas veces brindan adecuada orientación a sus compañeros, 9 de ellos que representan el 25% casi siempre brindan adecuada orientación a sus compañeros y 24 de ellos que representan el 67% siempre brindan adecuada orientación a sus compañeros

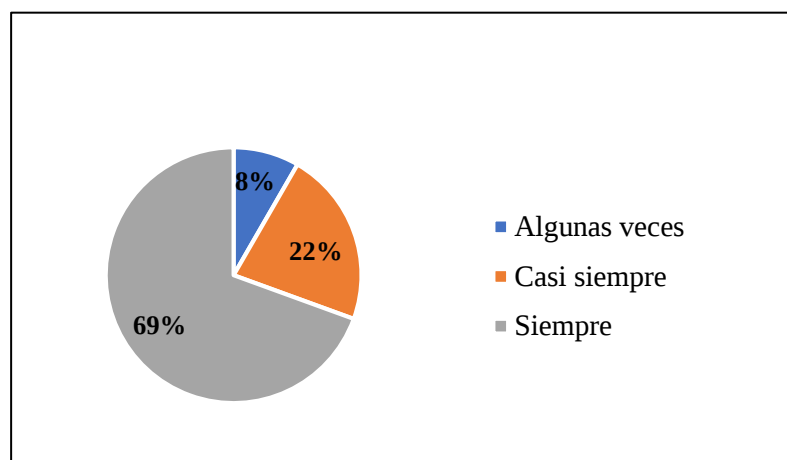
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores casi siempre brindan la adecuada orientación a sus compañeros y otra parte de ellos siempre lo hace.

Tabla 25. Evita conflictos dentro del trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	3	8%
Casi siempre	8	22%
Siempre	25	69%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 25: Evita conflictos dentro del trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 3 que corresponden al 8% algunas veces evitan los conflictos dentro del trabajo, 8 de ellos que representan el 22% casi siempre evitan los conflictos dentro del trabajo y 25 de ellos que representan el 69% siempre evitan conflictos dentro del trabajo

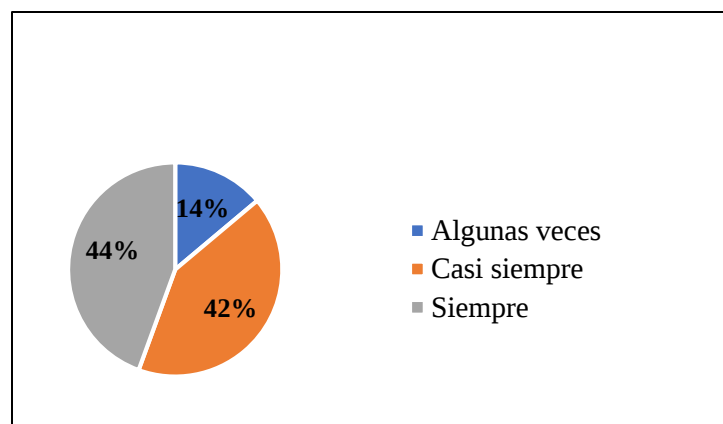
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores siempre evitan conflictos dentro del trabajo

Tabla 26. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	5	14%
Casi siempre	15	42%
Siempre	16	44%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 26. Muestran nuevas ideas para mejorar los procesos



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 5 que representan el 14% algunas veces muestran nuevas ideas para mejorar los procesos, 15 de ellos que representan el 42% casi siempre muestran nuevas ideas para mejorar los procesos y 16 de ellos que representan el 44% siempre muestran nuevas ideas para mejorar los procesos

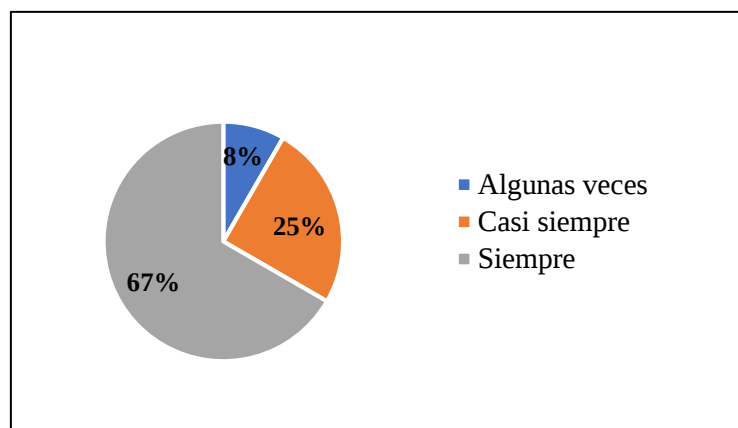
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores siempre muestran nuevas ideas para mejorar los procesos y otra parte de ellos casi siempre lo hacen

Tabla 27. Se muestra asequible al cambio

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	3	8%
Casi siempre	9	25%
Siempre	24	67%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 27. Se muestran asequibles al cambio



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 3 que representan el 8% algunas veces se muestran asequibles al cambio, 9 de ellos que representan el 25% casi siempre se muestran asequibles al cambio y 24 de ellos que representan el 67% siempre se muestran asequibles al cambio

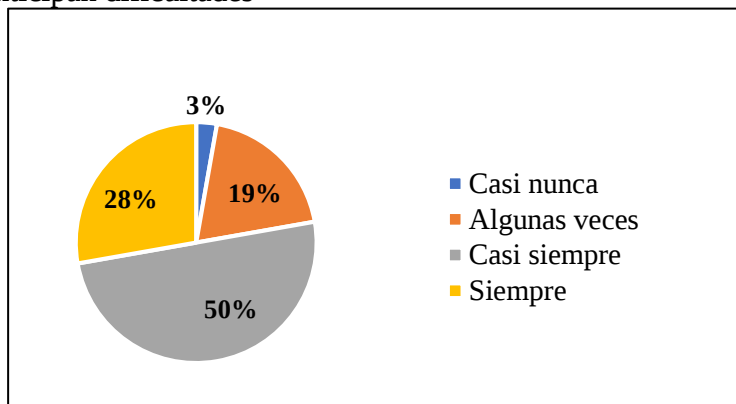
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores siempre se muestran asequibles al cambio y otra parte de ellos casi siempre lo hacen.

Tabla 28. Se anticipa a las dificultades

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	3%
Algunas veces	7	19%
Casi siempre	18	50%
Siempre	10	28%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 28. Se anticipan dificultades



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 1 que representa el 3% casi nunca se anticipa a las dificultades, 7 que corresponden al 19% algunas veces se anticipan a las dificultades, 18 de ellos que corresponden al 50% casi siempre se anticipan a las dificultades y 10 de ellos que representan el 28% siempre se anticipan a las dificultades.

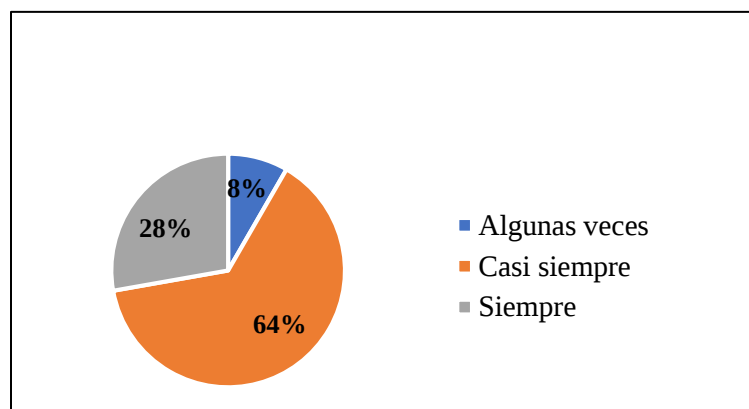
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores casi siempre se anticipan a las dificultades y otra parte de ellos siempre lo hacen.

Tabla 29. Tienen gran capacidad para resolver problemas

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	3	8%
Casi siempre	23	64%
Siempre	10	28%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 29: tienen gran capacidad para resolver problemas



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 3 que corresponden al 8% algunas veces tienen la gran capacidad de resolver problemas, 23 de ellos que corresponden al 64% casi siempre tienen la capacidad de resolver problemas y 10 de ellos que corresponden al 28% siempre tienen la gran capacidad para resolver problemas.

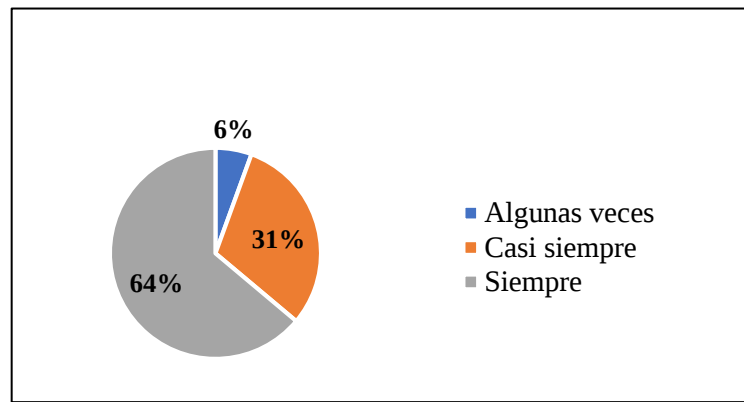
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores casi siempre tienen la gran capacidad de resolver problemas y otra parte de ellos siempre la tienen.

Tabla 30. Muestra aptitud para integrarse al equipo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	2	6%
Casi siempre	11	31%
Siempre	23	64%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 30. Muestra aptitud para integrarse al grupo



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 2 que representan el 6% algunas veces muestran aptitud para integrarse al grupo, 11 de ellos que representan el 31% casi siempre muestran aptitud para integrarse al grupo y 23 de ellos que representan el 64% siempre muestran aptitud para integrarse al grupo.

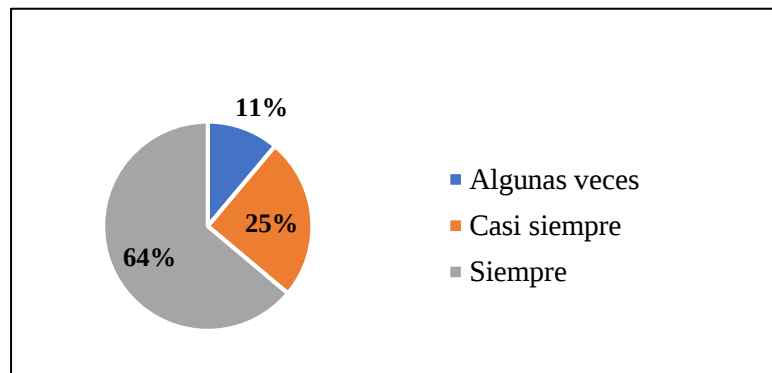
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores siempre muestran aptitud para integrarse al grupo.

Tabla 31. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	4	11%
Casi siempre	9	25%
Siempre	23	64%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 31. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 4 que representan el 11% algunas veces se identifican fácilmente con los objetivos del equipo, 9 de ellos que representan el 25% casi siempre se identifican fácilmente con los objetivos del equipo y 23 de ellos que representan el 64% siempre se identifican fácilmente con los objetivos del equipo.

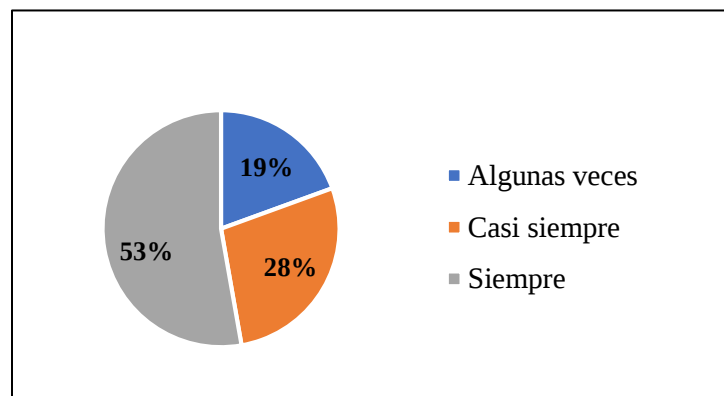
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores siempre se identifican fácilmente con los objetivos del equipo.

Tablas 32. Planifica sus actividades

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	7	19%
Casi siempre	10	28%
Siempre	19	53%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 32. Planifican sus actividades.



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 7 que corresponden al 19% algunas veces planifican sus actividades, 10 de ellos que corresponden al 28% casi siempre planifican sus actividades y 19 de ellos que representan el 53% siempre planifican sus actividades.

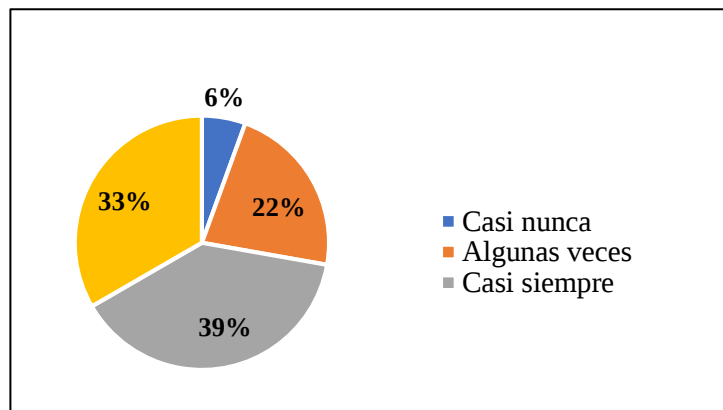
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores siempre planifican sus actividades y otra parte de ellos casi siempre lo hace.

Tabla 33. Hace uso de indicadores

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	6%
Algunas veces	8	22%
Casi siempre	14	39%
Siempre	12	33%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 33. Hace uso de indicadores



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 2 que representan el 6% casi nunca hacen uso de indicadores, 8 que representan el 22% algunas veces hacen uso de indicadores, 14 de ellos que representan el 39% casi siempre hacen uso de indicadores y 12 de ellos que representan el 33% siempre hacen uso de indicadores.

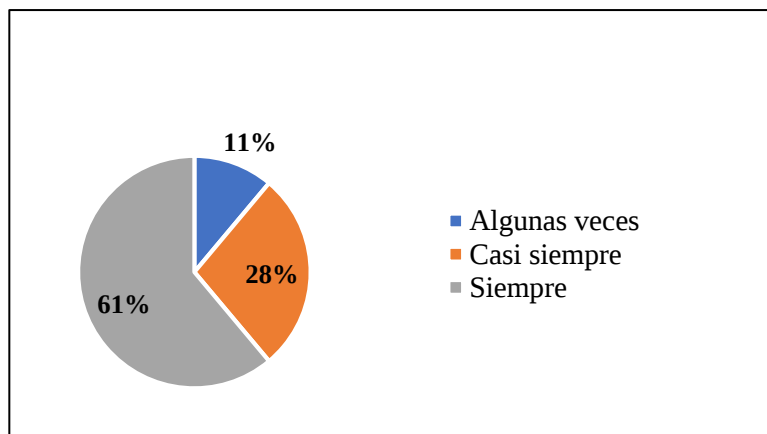
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores casi siempre hacen uso de indicadores y otra parte de ellos siempre lo hacen.

Tabla 34. Se preocupa por alcanzar las metas

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	4	11%
Casi siempre	10	28%
Siempre	22	61%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Grafica 34. Se preocupa por alcanzar las metas



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. De los cuales 4 que corresponden al 11% algunas veces se preocupan por alcanzar las metas, 10 de ellos que corresponden al 28% casi siempre se preocupan por alcanzar las metas y 22 de ellos que corresponden al 61% siempre se preocupan de alcanzar las metas.

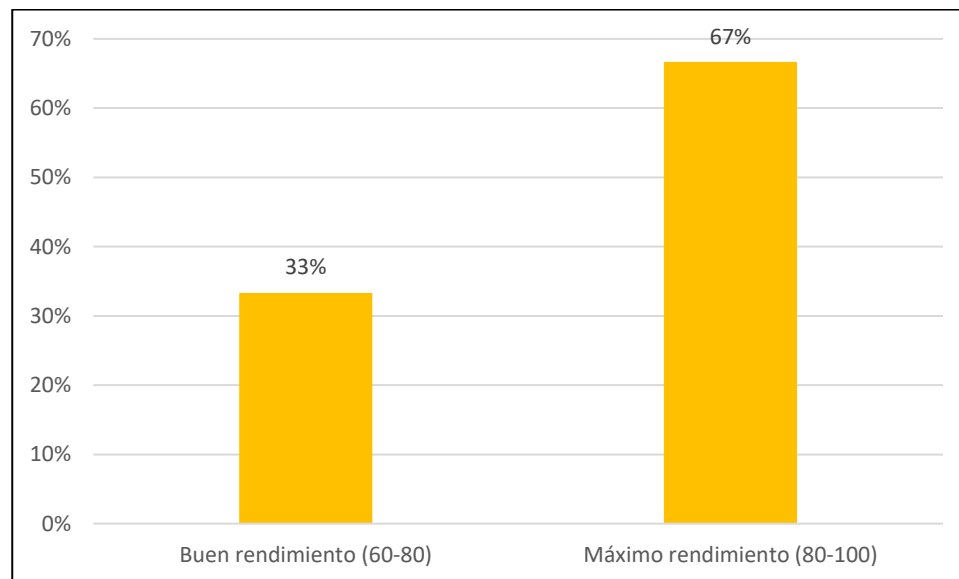
Esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores siempre se preocupan por alcanzar las metas y otra parte casi siempre lo hace.

Tabla 35: Nivel de productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Mal rendimiento (0-20)	0	0%
Menor rendimiento del esperado (20-40)	0	0%
Rendimiento esperado (40-60)	0	0%
Buen rendimiento (60-80)	12	33%
Máximo rendimiento (80-100)	24	67%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Gráfica 35: Nivel de productividad laboral



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Se encuestaron 36 trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona que representan el 100% de la muestra tomada. Teniendo en cuenta los puntajes totales se evidencia que en el intervalo de

entre 60 y 80, 12 trabajadores que corresponden al 33% cuentan con un buen rendimiento de productividad laboral y el intervalo entre 80 y 100, 24 trabajadores que representan el 67% cuentan con un máximo rendimiento de productividad laboral.

Correlación entre el grado de ansiedad y la productividad laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona

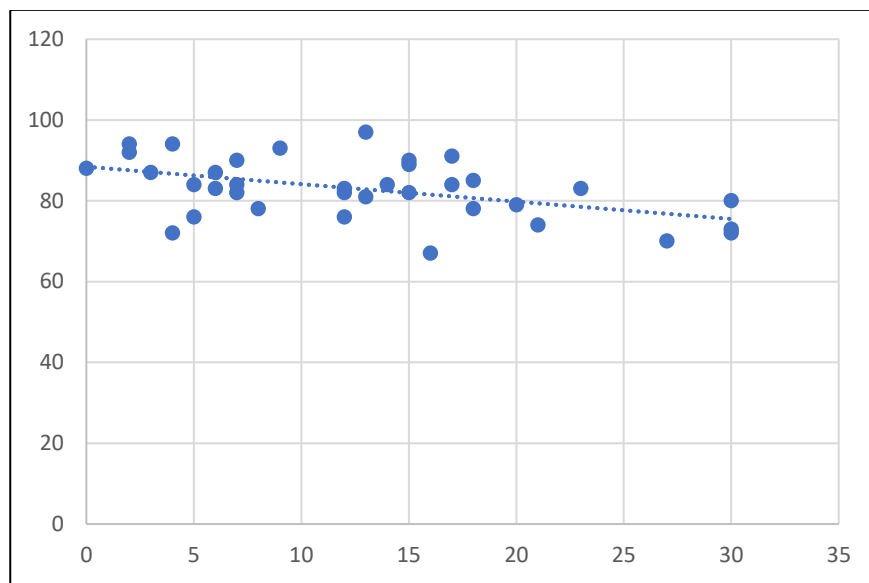
Tabla 36: Total de ansiedad y total de productividad laboral

Ansiedad (x)	Productividad (y)
15	89
4	72
23	83
18	85
12	82
2	94
17	84
30	72
30	80
7	84
17	91
12	83
4	94
7	90
6	83
15	82
30	73
2	92
20	79
9	93
5	84
7	82
0	88
15	90
6	87
5	76
13	97

16	67
27	70
12	76
8	78
18	78
3	87
13	81
14	84
21	74

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Gráfico 36: Totales de ansiedad y totales de productividad laboral



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

Fórmula = Coeficiente de correlación (matriz1; matriz2)

Coeficiente de correlación = -0,48580916

La correlación entre las dos variables es negativa. Un nivel superior de ansiedad repercutirá en un menor nivel de productividad.

Con el diagrama de dispersión es posible confirmar el valor del coeficiente de correlación, mostrando una relación inversa entre el nivel de ansiedad y el nivel de productividad. Finalmente se observa que, por el valor de la correlación, -0,48, esta es una correlación negativa moderada

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se identificó que en los trabajadores entre profesores y administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pamplona, un 75% presentan ansiedad leve, es decir, que a veces presentan síntomas nerviosos, inquietud, irritabilidad, sentidos intensificados, palmas sudorosas. Un 14% presentan ansiedad moderada, tienen situaciones estresantes la mayoría del tiempo, se agobian y no sienten ganas de seguir adelante, presencian el pesimismo con continuidad y se preocupan por todo. Por último, un 11% presentan ansiedad severa, los síntomas toman mayor fuerza, pueden presentar latidos cardíacos fuertes, dolor en el pecho, tensión muscular, dolor de cabeza, vómitos o diarrea, entre otros. Este tipo de ansiedad afecta de manera drástica la capacidad de concentración e interrumpe y debilita la realización de tareas típicas del día a día.

Con respecto al análisis de la productividad laboral, se logró identificar que un 33% de los trabajadores encuestados presentan un buen rendimiento laboral dado que su nivel de productividad se encuentra entre el 60% y el 80% mientras que el 67% restante se encuentra dentro del máximo de su rendimiento laboral, dado que su nivel de productividad se encuentra entre el 80% y el 100%

Finalmente, al correlacionar las dos variables estudiadas (ansiedad y productividad laboral), el coeficiente de correlación es negativo -0,48, de esta forma se concluye que una variable puede afectar a la otra de manera contraria, dicho de otro modo, cuando la ansiedad se incrementa, la productividad laboral termina siendo afectada de manera negativa, es decir, esta disminuye y de esta manera la eficiencia del trabajador se reduce.

Se recomienda realizar un seguimiento terapéutico personalizado para aquellas personas que reflejan síntomas ansiosos de manera elevada y que les afecta tanto en su vida laboral como en la personal, con el fin de poder brindarles una calidad de vida digna y se puedan determinar los factores que están perjudicando de manera directa al trabajador.

Brindar métodos para incrementar la motivación del personal, de este modo, se sentirán felices y cómodos en su espacio laboral, permitiendo mejorar el proceso productivo y haciéndoles saber que sus aportes son importantes y valorados en el equipo de trabajo.

Se recomienda implementar estrategias y programas de apoyo de prevención de salud mental, con la finalidad de identificar síntomas de manera temprana a cada uno de las personas y no se llegue al punto de que estos afecten de manera drástica sus actividades del día a día.

REFERENCIAS

1decada4. (18 de 02 de 2016). Obtenido de 1decada4:

<https://www.1decada4.es/mod/page/view.php?id=24>

Alcaldía de Pamplona. (s.f.). Obtenido de Alcaldía de Pamplona: [http://www.pamplona-](http://www.pamplona-nortedesantander.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx)

[nortedesantander.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx](http://www.pamplona-nortedesantander.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx)

BBVA. (s.f.). Obtenido de [https://www.bbvaopenmind.com/articulos/economia-conductual-](https://www.bbvaopenmind.com/articulos/economia-conductual-pasado-presente-y-futuro/)

[pasado-presente-y-futuro/](https://www.bbvaopenmind.com/articulos/economia-conductual-pasado-presente-y-futuro/)

Becerra, M. J., & Durán, M. A. (2018). Obtenido de

[https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/3064/Mart%C3%AD](https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/3064/Mart%C3%ADnez_Becerra_Mar%C3%ADDa_Jos%C3%A9_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[nez_Becerra_Mar%C3%ADDa_Jos%C3%A9_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/3064/Mart%C3%ADnez_Becerra_Mar%C3%ADDa_Jos%C3%A9_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Campus principal. (s.f.). Obtenido de

[https://www.google.com/search?q=mapa+de+la+universidad+de+pamplona&source=lnm](https://www.google.com/search?q=mapa+de+la+universidad+de+pamplona&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwiznfzvwJT0AhVWRDABHV5uCEQQ_AUoAXoE)

[s&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwiznfzvwJT0AhVWRDABHV5uCEQQ_AUoAXoE](https://www.google.com/search?q=mapa+de+la+universidad+de+pamplona&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwiznfzvwJT0AhVWRDABHV5uCEQQ_AUoAXoE)

[CAEQAw&biw=1366&bih=657&dpr=1#imgsrc=_zNlqLXi24z19M](https://www.google.com/search?q=mapa+de+la+universidad+de+pamplona&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwiznfzvwJT0AhVWRDABHV5uCEQQ_AUoAXoE)

Carolina, Q. O. (2019). Obtenido de

<http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1274/1/PROYECTO%20DE%20INVE>

[STIGACI%c3%93N%20DIANA%20QUINATOA.pdf](http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1274/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACI%c3%93N%20DIANA%20QUINATOA.pdf)

Carreras Universitarias Colombia. (2021). Obtenido de

<https://carrerasuniversitarias.com.co/universidades/universidad-de-pamplona>

Castro, Á. M., Ruiz, R. D., Mantilla, A. M., Saldarriaga, J. C., Lara, M. M., & Monterrosa, C. F.

(Noviembre de 2020). *redalyc.org*. Obtenido de <https://www-redalyc->

[org.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/journal/719/71965089003/71965089003.pdf](https://www-redalyc-org.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/journal/719/71965089003/71965089003.pdf)

Colombia travel. (s.f.). Obtenido de Colombia travel: <https://colombia.travel/es/pamplona>

Cortés, N. (2021 de 04 de 21). *GeoVictoria*. Obtenido de GeoVictoria:

<https://www.geovictoria.com/pe/productividad-laboral/#:~:text=La%20productividad%20laboral%20es%20el,de%20trabajo%20utilizadas%20para%20producirlos>.

Cucutanuestra.com. (s.f.). Obtenido de Cucutanuestra.com:

<https://www.cucutanuestra.com/temas/geografia/municipios/region-sur/pamplona/pamplona.htm>

El Hospital . (Febrero de 2013). Obtenido de El Hospital:

<https://www.elhospital.com/temas/Colombia-tiene-nueva-Ley-de-Salud-Mental+8091279>

Elizabeth, S. (2021). Obtenido de

<file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/estado%20de%20arte%20-%20tesis/Panchano%20Avil%C3%A9s,%20Swany%20Elizabeth.pdf>

Empresariales, F. d. (2022). *Universidad de Pamplona*. Obtenido de Universidad de Pamplona:

<https://www.unipamplona.edu.co/feconomica/#:~:text=La%20Facultad%20de%20Ciencias%20Econ%C3%B3micas,y%20adem%C3%A1s%20a%20trav%C3%A9s%20de>

Empresariales, F. d. (s.f.). *Universidad de Pamplona*. Obtenido de

https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_122/recursos/general/01062015/nuestra_facultad.jsp

Escarria, S. (5 de 11 de 2021). *DoctorAki/blog*. Obtenido de DoctorAki/blog:

<https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-y-salud/por-que-es-necesaria-la-salud-mental-en-el-trabajo/>

Estefania, A. N. (2020). Obtenido de

<http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1549/1/TESIS%20FINAL%20ERIKAPUNTE.pdf>

Gómez, G. E., & Nava, R. M. (18 de 10 de 2018). *Descripción de las teorías del desarrollo*

económico y desigualdad. Obtenido de Descripción de las teorías del desarrollo

económico y desigualdad: <http://tiempoeconomico.azc.uam.mx/wp-content/uploads/2020/01/40te3.pdf>

Gonzalez, Y. (06 de 2012). *Universidad Rafael Bellosó Chacín*. Obtenido de

<https://virtual.urbe.edu/tesispub/0093392/intro.pdf>

Isabel, F. F. (2017). Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10202/flores_fa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ivandic, I., Kamenó, K., Rojas, D., Cerón, G., & Nowak, D. (Mayo de 2017). *National Library*

of Medicine. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5451917/>

Javier, A. P. (2021). Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8328/1/5.->

[TESIS%20Amaguaya%20Palmay%20Jhonatan%20Javier-PSC.pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8328/1/5.-)

López, E. F., García, L. L., Rivas, M. Á., & Miguel, S. L. (29 de 01 de 2019). *CLÍNICA*

Barcelona, Hospital Universitario . Obtenido de

<https://www.clinicbarcelona.org/asistencia/enfermedades/trastornos-de-ansiedad/sintomas>

Marin, G., & Edward, F. (2021). Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82232/Gamarra_MFE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mayo Clinic. (20 de 11 de 2018). Obtenido de Mayo Clinic: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/anxiety/symptoms-causes/syc-20350961>

Ministerio del trabajo. (2020). Obtenido de Ministerio del trabajo:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61040102/Proyecto+Decreto+Salud+Mental+%281%29.pdf/e20db749-8ff2-e072-0e97-d6d44dcf4d41?t=1597790469152>

MinSalud. (10 de 10 de 2017). Obtenido de MinSalud:

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y-trabajadores.aspx>

Mintrabajo. (s.f.). Obtenido de Mintrabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/trabajo-decente>

Pamplona. (s.f.). Obtenido de

https://www.google.com/search?q=mapa+de+pamplona+colombia&tbm=isch&ved=2ahUKEwiWmMWmvJT0AhXNi-AKHasFBysQ2-cCegQIABAA&oq=mapa+de+pamplona+colo&gs_lcp=CgNpbWcQARgAMgUIABCABD0ECAAQQzoGCAAQCBAeOgQIABAYUKkFWLgKYJcTaABwAHgAgAHcAYgBtwmSAQUwLjIuNJgBAKABAaoBC2d3cy

Pamplona, U. d. (s.f.). *Universidad de Pamplona.* Obtenido de Universidad de Pamplona:

https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portaIG/home_1/recursos/universidad/31032009/resena_historica.jsp

Perales, A., Chue, H., Padilla, A., & Barahona, L. (2011). *redalyc.org*. Obtenido de <https://www-redalyc-org.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/articulo.oa?id=36322411002>

Plaisier, I., Beekman, A., Graaf, R. d., Smit, J., Dyck, R. v., & Penninx, B. (Septiembre de 2010). *ScienceDirect*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165032710000984>

Portal Infantil. (s.f.). Obtenido de <https://www.unipamplona.edu.co/sitio/htm/academia.html>

prensa, C. d. (5 de 10 de 2020). *Organización Mundial de Salud*. Obtenido de Organización Mundial de Salud: <https://www.who.int/es/news/item/05-10-2020-covid-19-disrupting-mental-health-services-in-most-countries-who-survey>

Roberto, C. (27 de Marzo de 2017). *Pymes y Autónomos*. Obtenido de <https://www.pymesyautonomos.com/management/ansiedad-laboral-asi-limita-la-productividad-de-los-empleados>

Sabater, V. (01 de 02 de 2022). *La mente es maravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-escala-de-ansiedad-de-hamilton/>

Sabater, V. (01 de 06 de 2022). *La mente es maravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/los-tres-tipos-de-ansiedad-segun-sigmund-freud/>

Salud digital fundación Carlos Slim. (s.f.). Obtenido de Salud digital fundación Carlos Slim: <https://www.clikisalud.net/ansiedad-estres-productividad-laboral/>

Santamaría, D. C., Bravo, P. F., & García, M. J. (06 de Junio de 2016). Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/10378/1/9142.pdf>

Simeon. (30 de Enero de 2020). Obtenido de Simeon.

Sostenible, O. d. (25 de 09 de 2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>

Sostenible, O. d. (25 de 09 de 2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible* . Obtenido de Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Trabajo, O. I. (2016).

ANEXOS

(Anexo 1)

ESCALA DE ANSIEDAD DE HAMILTON

Población diana: Población general. Se trata de una escala heteroadministrada por un clínico tras una entrevista. El entrevistador puntúa de 0 a 4 puntos cada ítem, valorando tanto la intensidad como la frecuencia del mismo. Una mayor puntuación indica una mayor intensidad de la ansiedad. Es sensible a las variaciones a través del tiempo o tras recibir tratamiento.

Instrucciones para el profesional

Seleccione para cada ítem la puntuación que corresponda, según su experiencia. Las definiciones que siguen al enunciado del ítem son ejemplos que sirven de guía. Marque en el casillero situado a la derecha la cifra que defina mejor la intensidad de cada síntoma en el paciente. Todos los ítems deben ser puntuados.

SINTOMAS DE LOS ESTADOS DE ANSIEDAD	Ausente	L e v e	Moderado	Grave	Muy grave/incap acitante
1. Estado de ánimo ansioso.	0	1	2	3	4

Preocupaciones, anticipación de lo peor, aprensión (anticipación temerosa), irritabilidad					
2. Tensión. Sensación de tensión, imposibilidad de relajarse, reacciones con sobresalto, llanto fácil, temblores, sensación de inquietud	0	1	2	3	4
3. Temores. A la oscuridad, a los desconocidos, a quedarse solo, a los animales grandes, al tráfico, a las multitudes	0	1	2	3	4
4. Insomnio. Dificultad para dormirse, sueño interrumpido, sueño insatisfactorio y cansancio al despertar	0	1	2	3	4
5. Intelectual, cognitivo. Dificultad para concentrarse, mala memoria.	0	1	2	3	4
6. Estado de ánimo deprimido.					

Perdida de interés, insatisfacción en las diversiones, depresión, despertar prematuro, cambios de humor durante el día	0	1	2	3	4
7. Síntomas somáticos generales (musculares). Dolores y molestias musculares, rigidez muscular, contracciones musculares, sacudidas clónicas, crujir de dientes, voz temblorosa.	0	1	2	3	4
8. Síntomas somáticos generales (sensoriales). Zumbidos de oídos, visión borrosa, sofocos y escalofríos, sensación de debilidad, sensación de hormigueo	0	1	2	3	4
9. Síntomas cardiovasculares. Taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho, latidos vasculares, sensación de desmayo, extrasístole.	0	1	2	3	4
10. Síntomas respiratorios.					

Opresión o constricción en el pecho, sensación de ahogo, suspiros, disnea.	0	1	2	3	4
11. Síntomas gastrointestinales. Dificultad para tragar, gases, dispepsia: dolor antes y después de comer, sensación de ardor, sensación de estómago lleno, vómitos acuosos, vómitos, sensación de estómago vacío, digestión lenta, borborigmos (ruido intestinal), diarrea, pérdida de peso, estreñimiento.	0	1	2	3	4
12. Síntomas genitourinarios. Micción frecuente, micción urgente, amenorrea, menorragia, aparición de la frigidez, eyaculación precoz, ausencia de erección, impotencia.	0	1	2	3	4
13. Síntomas autónomos. Boca seca, rubor, palidez, tendencia a sudar, vértigos,	0	1	2	3	4

cefaleas de tensión, piloerección (pelos de punta).					
--	--	--	--	--	--

Puntuación Total	Tipo de Ansiedad
0-17	Ansiedad Leve
18-24	Ansiedad Moderada
25-30	Ansiedad Severa

(Anexo 2)

**FORMATO DE ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES DE LA
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.**

FECHA DE LA ENCUESTA -----

En qué grado cree usted que tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.

- Marque con una X el número que refleja su opinión.

Del 1 al 5, siendo 1 poca frecuencia de ocurrencia y 5 alta frecuencia de ocurrencia

INSTRUCCIONES

1. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
2. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre	
	1	2	3	4	5	PUNTAJE
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
CALIDAD						
Comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
Requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						

RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros						
Brinda una adecuada orientación a sus compañeros.						
Evita los conflictos dentro del trabajo						
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
TRABAJO EN EQUIPO						

Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						
Se preocupa por alcanzar las metas						
PUNTAJE TOTAL:						

	Desempeño Laboral
0-20	Mal rendimiento
20-40	Menor rendimiento del esperado
40-60	Rendimiento esperado
60-80	Buen rendimiento
80-100	Máximo rendimiento